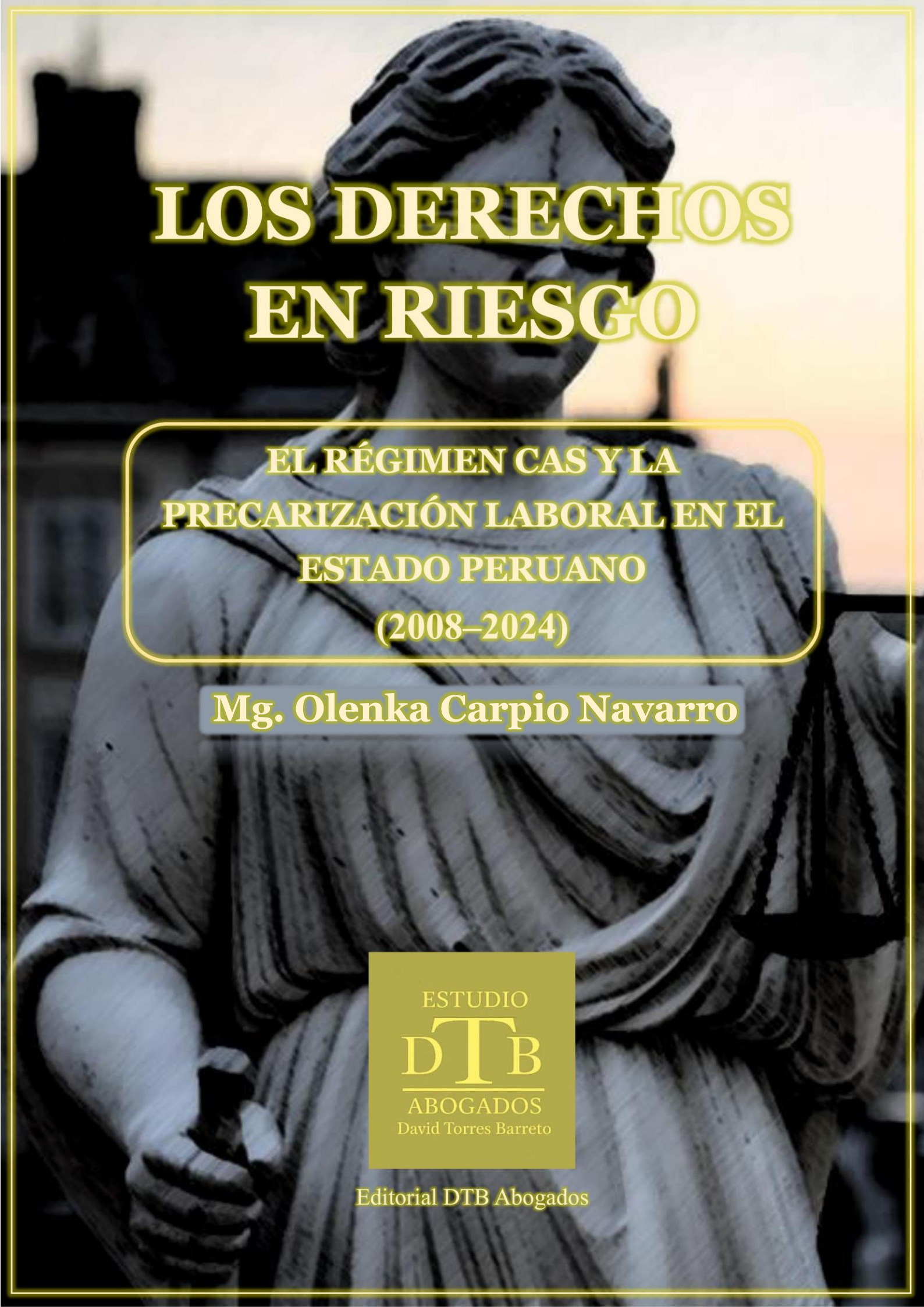


# LOS DERECHOS EN RIESGO

## EL RÉGIMEN CAS Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL ESTADO PERUANO (2008–2024)

Mg. Olenka Carpio Navarro

ESTUDIO DTB ABOGADOS
David Torres Barreto

Editorial DTB Abogados

LOS DERECHOS EN RIESGO

Autor-Editor
© Olenka Carpio Navarro
Dirección: CALLE VALLE RIESTRA URB. MOCHICA MZ. ILT. 15 – Trujillo, Trujillo. Perú
e-mail: olenkacarpio@hotmail.com

Publicación digital:
Primera edición digital, abril 2025

Publicación digital disponible en: https://archive.org/details/olenka-carpio-navarro-los-derechos-en-riesgo-2025

Depósito legal N° 2025-04061
ISBN: 978-612-03-0858-5

# LOS DERECHOS EN RIESGO

# EL RÉGIMEN CAS Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL ESTADO PERUANO (2008–2024)

**Mg. Olenka Carpio Navarro**

Editorial DTB Abogados

# SOBRE LA AUTORA

Olenka Carpio Navarro abogada titulada por la Universidad Nacional de Trujillo, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con grado de Maestra por la misma universidad. Ha realizado estudios de Doctorado en Derecho y cuenta con una amplia trayectoria como Jueza Supernumeraria en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con más de diez años de ejercicio en juzgados especializados y de paz letrado en materia laboral.

Se ha desempeñado también como docente universitaria en la Universidad Privada del Norte y ha sido expositora en diversos seminarios, congresos y eventos académicos tanto a nivel nacional como internacional. Su experiencia profesional se complementa con una sólida formación en derechos fundamentales, jurisprudencia constitucional y reforma procesal laboral.

Reconocida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por su alta productividad jurisdiccional, ha sido distinguida por su compromiso con la celeridad y calidad de los procesos laborales. Ha participado como panelista en eventos sobre justicia laboral, y fue becaria en la pasantía internacional organizada por la Universidad de Jaén (España) sobre tutela jurisdiccional de derechos fundamentales.

Este libro es el resultado de su compromiso con el análisis crítico del régimen laboral público y la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores estatales en el Perú.

# TABLA DE CONTENIDOS

PRÓLOGO

CAPITULO 1 LA INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

CAPITULO 2 LA METODOLOGÍA

CAPITULO 3 LOS RESULTADOS

CAPITULO 4 CONCLUSIONES

EPÍLOGO

GLOSARIO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

# ÍNDICE

PRÓLOGO

CAPÍTULO 1: LA INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

1.2. Formulación del problema

1.3. Objetivo del estudio

1.4. Antecedentes

1.4.1. Internacionales

1.4.2. Nacionales

1.5. Marco teórico

1.5.1. Bases teóricas

Tema 1: La contratación temporal en el Perú

Tema 2: El régimen CAS

Tema 3: Derechos laborales en la Constitución de 1993

1.5.2. Marco legal

1.5.2.1. Nacional

1.5.2.2. Internacional

1.6. Justificación

CAPÍTULO 2: LA METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo y alcance

2.2. Diseño de la investigación

2.3. Operacionalización de las variables

2.3.1. Variable independiente

2.3.2. Variable dependiente

2.3.3. Modelo teórico

2.4. Población y muestra

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas

2.5.2. Instrumentos

2.6. Análisis y procesamiento de datos

2.7. Ética en la investigación

CAPÍTULO 3: LOS RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Régimen CAS

3.1.2. Derechos laborales

3.2. Discusión específica

3.2.1. Acceso a la justicia

3.2.2. Igualdad laboral

3.2.3. Libertad sindical

3.2.4. Discriminación

3.2.5. Registro en planilla

3.2.6. Periodo de prueba

3.2.7. Remuneración Mínima Vital

3.2.8. CTS

3.2.9. Descanso y feriados

3.2.10. Maternidad y paternidad

3.2.11. Asignación familiar

3.2.12. Seguridad social

3.3. Resultado general

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES

Primera: Vulneración de derechos y problemática constitucional

Segunda: Evolución normativa insuficiente

Tercera: Inestabilidad laboral frente a otros regímenes

Cuarta: Jurisprudencia favorable con implementación parcial

Quinta: Percepciones negativas generalizadas del régimen CAS

EPÍLOGO

GLOSARIO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

# PRÓLOGO

La presente investigación es parte se mi Tesis Doctoral en Derecho para la Universidad Nacional de Trujillo, mi alma mater.

Durante los últimos quince años, he sido testigo directa de las múltiples caras que puede asumir la desigualdad dentro del Estado. Como jueza laboral, he atendido cientos de casos de trabajadores contratados bajo el régimen CAS, personas que, a pesar de su dedicación, su experiencia y su compromiso con el servicio público, viven en una situación laboral de constante incertidumbre. Sus historias, sus luchas y sus silencios me marcaron profundamente.

Este libro nace no solo del análisis jurídico de una figura normativa como el CAS, sino también del compromiso personal con la justicia y la dignidad humana. Surge como una necesidad de poner en palabras lo que las cifras no siempre revelan: el costo humano de la precarización institucionalizada.

A través de estas páginas, invito al lector a comprender no solo las normas, sino también sus consecuencias. Examino jurisprudencia, reviso datos, escucho voces y propongo alternativas. Espero que esta obra contribuya al debate sobre la urgente necesidad de una reforma estructural en el régimen laboral público, y que sirva como un puente entre el derecho y la realidad de quienes sostienen día a día el funcionamiento del Estado.

Gracias por leer con mente crítica y corazón abierto.

# CAPITULO 1

## LA INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

### 1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, el uso de contratos temporales en el sector público es una práctica común en varios países en el marco de reformas laborales destinadas a flexibilizar la administración pública y reducir costos operativos (Arestis et al. 2020). Sin embargo, esta tendencia ha generado preocupaciones notables por su consecuencia más común: la precariedad laboral. En países como España, por ejemplo, la temporalidad está asociada a la implementación de restricciones presupuestarias que complican aún más los ya difíciles procesos de acceso al empleo público, e incluso pueden obstaculizar la contratación de calidad (Ferreiro y Gómez, 2023). Este impacto debe considerarse junto con otros costos sociales resultantes de los recortes ocasionados por la crisis financiera global, siendo uno de los más dañinos la disminución de la calidad de empleo (Rodríguez, 2017).

En Canadá, se suscitó un intentó de controlar el número de personal temporal, no obstante, el crecimiento parece haber sido imparable (Vosko, 2020). De hecho, hasta principios de los años setenta, parece haberse desarrollado mediante un ciclo de crecimiento regularización-crecimiento. En contraposición a lo que acontece en países como los reseñados, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) exhorta asegurar condiciones laborales decentes, incluso en

contratos temporales, afirmando que la estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser protegido (OIT, 2022).

En la Unión Europea, Eurofound (2018) a partir de la evaluación del empleo en 28 Estados miembros, afirmó que los trabajadores con contratos de duración determinada experimentan condiciones laborales menos favorables en varias dimensiones de la calidad del empleo. En comparación con aquellos con contratos indefinidos, estos trabajadores enfrentan desventajas en términos de calidad del tiempo de trabajo y flexibilidad para manejarlo. Además, tienen menos seguridad laboral y menores oportunidades de ascenso profesional. Este resultado llevaría a establecer una relación entre la modalidad de trabajo y la calidad laboral del mismo.

Por su parte, Kalleberg (2018) señala que la proliferación de trabajos temporales en países desarrollados ha contribuido a la precarización del mercado laboral, reduciendo las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores. De manera similar, Standing (2011) introduce el concepto de precariado para describir a las personas atrapadas en formas de empleo inestables, caracterizadas por ingresos fluctuantes y una limitada protección social, fenómeno que se observa con frecuencia en los contratos de corta duración. Estas evidencias indican que, en un contexto global, el empleo temporal incide negativamente en el desarrollo del bienestar y la satisfacción de los empleados generando desigualdades latentes que requieren una implementación de políticas públicas orientadas a garantizar derechos laborales fundamentales y mejores condiciones contractuales.

En América Latina y el Caribe, el Banco Mundial (2024) situó al Perú en el extremo inferior del Índice de Calidad del Empleo (ICE), un indicador que evalúa cuatro dimensiones clave: beneficios, ingresos, satisfacción y seguridad, con un valor de 0,55. Este resultado lo coloca junto a México (0,61) y Bolivia (0,60) como los países con peor desempeño en la región. Por otro lado, naciones como Costa Rica (0,84), Chile (0,85 en 2022) y Brasil (0,76) lideraron el ranking, mostrando un mejor desempeño en las cuatro dimensiones clave del ICE, especialmente en la categoría de beneficios. Uruguay también destacó con un ICE de 0,75.

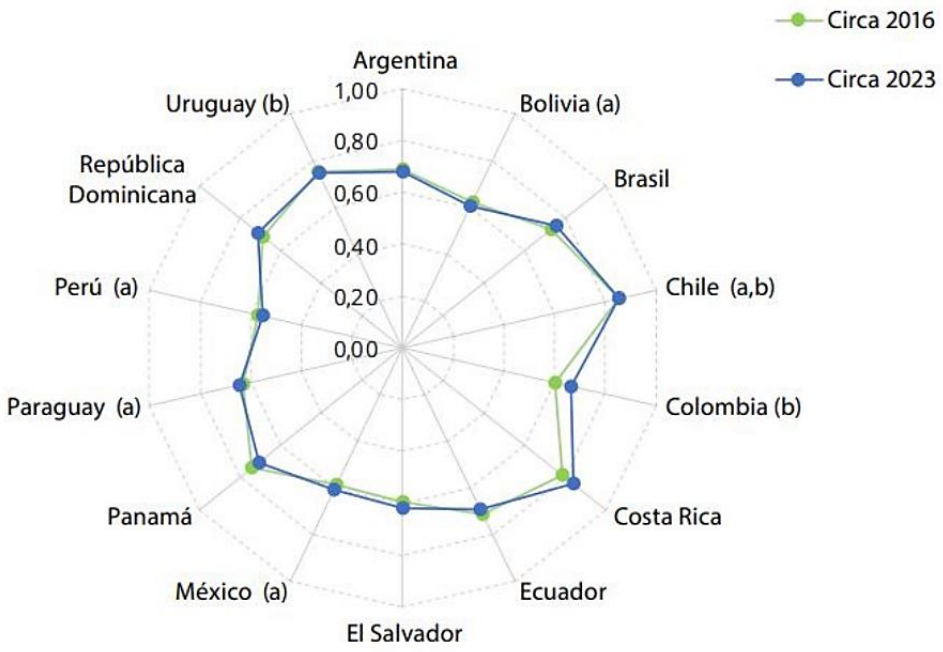



*Figura 1 Comparativa del Índice de Calidad de ALC en 2016 y 2023*
*Tomado del Informe "Tendencias recientes de pobreza y desigualdad América Latina y el Caribe, octubre 2024" del Banco Mundial (2024).*

*Figura 2 Resultados del Índice de Calidad de Empleo por dimensiones*

*Nota. Tomado del Informe "Tendencias recientes de pobreza y desigualdad América Latina y el Caribe, octubre 2024" del Banco Mundial (2024).*

Los gráficos 1 y 2 citados muestran la disminuida calidad de empleo peruano, con mayor incidencia en las dimensiones de beneficios y seguridad laboral. Aunado a ello, cabe notar la inflexión que produjo la pandemia para el empleo. En 2020, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) identificó que más de la mitad de los países con datos disponibles experimentaron un aumento de la mala calidad del empleo en un 5% o más.

Las mayores alzas relativas se observaron en Perú, seguido de Ecuador, Costa Rica, Argentina, Colombia, República Dominicana y Paraguay. En El Salvador, México, Brasil y Uruguay, el índice prácticamente no varió. A pesar del deterioro registrado en 2020, este no logró revertir completamente los avances obtenidos en años anteriores. Entre 2008 y 2020, el promedio simple regional mostró

una reducción de la mala calidad del empleo en un 8%, aunque en tres países, incluyendo Perú, Argentina y México, esta aumentó (Apablaza et al, 2024).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el contexto nacional, la modalidad laboral que parece explicar estos índices de precariedad laboral es la escala del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante CAS). Este régimen, creado en 2008 mediante el Decreto Legislativo 1057, fue inicialmente diseñado para satisfacer necesidades temporales del sector público, especialmente en situaciones urgentes (Mercado y Pérez, 2010). No obstante, su aplicación se ha extendido de manera gradual para cubrir funciones permanentes, generando un entorno de empleo precario y discriminatorio frente a otros regímenes laborales en el sector público. A pesar de reformas posteriores, como la Ley N.º 29849 de 2012, que establece una eliminación progresiva del régimen CAS, y la Ley N.º 31131 de 2021, que intenta eliminar la discriminación en regímenes laborales, la situación de los trabajadores CAS sigue marcada por la desigualdad en sus derechos y beneficios (Quiroz, 2021).

En 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante Servir) señaló que el Estado emplea aproximadamente a 1.5 millones de trabajadores distribuidos en 15 regímenes laborales distintos. En cuanto a los Contratos de tipo CAS, el número de servidores bajo este régimen creció a una tasa anual promedio del 8% entre 2009 y 2016, llegando a representar el 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral, con un total de 330,000 empleados De acuerdo con una estimación del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), en ese

mismo año se calculó que había alrededor de 500,000 trabajadores con contratos CAS (Gestión, 2018).

Actualmente, no existen estadísticas que indiquen la cantidad exacta de trabajadores bajo CAS contratados en las instituciones públicas. Esto dificulta la evaluación precisa de la situación laboral en el sector público y la implementación de políticas adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo de estos empleados. En ese sentido, estudiar esta problemática es relevante porque los trabajadores sujetos a dicho régimen representan gran parte de la fuerza laboral en el sector público.

Por tanto, desde la óptica jurídica, se propuso analizar la constitucionalidad del régimen de contratos CAS en una institución pública como la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el periodo 2008-2024. Este análisis permite determinar si las condiciones laborales actuales de los trabajadores CAS cumplen con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución, identificando posibles vulneraciones de derechos y proponer soluciones que aseguren condiciones dignas para todos los empleados del sector público.

## 1.2. Formulación del Problema

Conforme a la problemática expresada se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) vulnera los derechos laborales constitucionales en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2008-

2024? De forma complementaria de plantean estos problemas específicos:

- ¿Cómo ha evolucionado la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), 2008-2024?

- ¿El régimen CAS determinado afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en comparación con otros regímenes laborales, 2008-2024?

- ¿Cuáles son los criterios jurisprudenciales respecto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS determinado, 2008-2024?

## 1.3. Objetivo del estudio

El objetivo general de la investigación consiste en: Determinar la vulneración producida por el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los derechos laborales constitucionales de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2008-2024.

Mientras que los objetivos específicos consisten en:

- Describir los cambios en la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) hasta el año 2024, destacando las principales reformas desde su creación en 2008.

- Determinar si el régimen CAS afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en comparación con otros regímenes laborales, 2008-2024.

- Identificar los criterios jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, 2008-2024.

## 1.4. Antecedentes

En conjunto, las investigaciones antecedentes evidencian la complejidad del impacto de las regulaciones laborales y remarcan la necesidad de políticas integrales que promuevan la estabilidad, la equidad y la protección de los derechos de los trabajadores en diversos contextos internacionales.

### 1.4.1. Internacionales

De acuerdo con el investigador Fiaschi y Tealdi (2024), en su investigación denominada "¡Retrocedamos! La difícil tarea de regular los contratos temporales", aborda evaluar los efectos causales del Decreto Dignità sobre las transiciones laborales, con énfasis en la persistencia del empleo temporal. En respuesta a la creciente dualidad del mercado laboral italiano desde los años 90, el Decreto Dignità fue implementado en 2018. La metodología implementada corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo de diseño longitudinal a un alcance explicativo mediante técnicas econométricas de series de tiempo del Marco del Modelo de Rubin (RCM). Los datos empleados corresponden a la encuesta de fuerza laboral de ISTAT (2016-2019).

En ese sentido, los resultados indican una reducción en la persistencia del empleo temporal y un aumento significativo del empleo

permanente (+8.1 pp). No obstante, se identificaron efectos negativos, como una mayor inactividad entre hombres y trabajadores con bajo nivel educativo. Asimismo, las conclusiones del estudio sustentan que aunque el Decreto Dignità tuvo éxito parcial en su propósito, la implementación de regulaciones más estrictas sobre contratos temporales puede generar consecuencias negativas, resaltando la necesidad de políticas públicas laboralistas más equilibradas que minimicen los efectos adversos sobre grupos vulnerables y el desempleo.

Felgueroso et al. (2018), en su indagación científica "The Surge in Short-Duration Contracts in Spain", tiene como objetivo analizar cómo el crecimiento de contratos de corta duración afecta la transición hacia empleos permanentes. Desde la década de 1980, el mercado laboral español ha estado marcado por una alta prevalencia de contratos temporales debido a la liberalización iniciada en 1984. A pesar de las reformas sucesivas, como la de 2012, el problema persiste, y se ha intensificado con el auge de contratos de corta duración.

La metodología empleada por los autores es bajo una óptica cuantitativa, de diseño longitudinal. Los datos del estudio correspondieron a la Muestra Continua de Vidas Laborales (2006-2016) de España.

Los resultados evidencian que los contratos temporales no son una vía sostenible hacia el empleo permanente ($\beta = -1464{**}$ , $Sig.\ 0.01$), los contratos de corta duración penalizan a los trabajadores en la búsqueda de empleos estables y la experiencia acumulada ($\beta$ =

$-0.9959***$ ,Sig. 0.001) es muy corta. En conclusión, el estudio sustenta que las reformas orientadas a equilibrar la protección laboral, la creciente rotación y precariedad requieren soluciones más integrales.

Bellani y Bosio (2019) en su artículo científico "Knockin' on Heaven's Door? Reframing the Debate on Temporary Employment and Wages: Evidence from Europe", tuvo como propósito analizar cómo la densidad de empleo temporal afecta los salarios promedio de trabajadores permanentes, considerando diferencias ocupacionales e institucionales. La problemática abordada evidencia desde la década de 1980, las reformas laborales en Europa facilitaron el uso de contratos temporales con el objetivo de reducir el desempleo. Sin embargo, esta flexibilización creó un mercado laboral dual, donde los trabajadores temporales enfrentan menores salarios y estabilidad laboral, mientras que los permanentes aparentemente mantienen mejores condiciones. La metodología del estudio fue bajo un enfoque cuantitativo a un nivel explicativo mediante el modelo de método generalizado de momentos (GMM), se emplearon datos europeos (2003-2010) a nivel de ocupación, edad y país, la muestra fue de 3506 empleados.

Los resultados revelan que una mayor proporción de empleo temporal reduce los salarios de trabajadores permanentes, especialmente en ocupaciones con lógicas interpersonales y organizacionales, donde la sustituibilidad entre ambos grupos es alta. En países con baja protección laboral, el efecto negativo es más pronunciado $R$ 2 = 0.94; $\beta = -0.179***$ , $Sig$. 0.001). En conclusión, la creciente temporalidad

no solo precariza a trabajadores temporales, sino que también deteriora los salarios de los permanentes, evidenciando la necesidad de políticas laborales que equilibren flexibilidad con protección salarial y estabilidad del empleo.

Antić (2023) en su artículo señala que la restricción del empleo en el sector público implica la ausencia regulada positivamente de autonomía de los empleadores del sector público a la hora de establecer una relación laboral por un período de tiempo fijo e indefinido, es decir, al contratar a una persona para un trabajo fuera de la relación laboral. Los empleadores del sector público, excepto en situaciones excepcionales, pueden establecer un empleo por un período fijo o indefinido, es decir, contratar a una persona para un trabajo fuera de la relación laboral, sólo después del consentimiento de la Comisión del Gobierno de la República de Serbia para otorgarle consentimiento para nuevos empleos y contratación laboral adicional para usuarios de fondos públicos.

Su investigación concluye que, las normas que regulan las restricciones laborales son tan complejas que han llevado al desarrollo de un subcampo específico dentro del derecho laboral. Aunque la restricción del empleo en el sector público ha reducido los gastos presupuestarios en salarios y obligaciones financieras, esto ha resultado en una discriminación hacia los empleados del sector público en comparación con el sector privado, contraviniendo el artículo 21 de la Constitución de la República de Serbia. Además, la Ley sobre el sistema presupuestario contradice el artículo 194 de la Constitución, ya que, aunque debería regular aspectos financieros,

termina afectando las relaciones laborales al imponer restricciones laborales. Esta situación ha creado desigualdades y ha obligado a los empleadores del sector público a violar disposiciones legales para retener al personal necesario.

Por su parte, Straehle (2019) tuvo como objetivo examinar la efectividad de los derechos otorgados a los trabajadores extranjeros temporales y la capacidad de estos derechos para abordar las inequidades morales que enfrentan en sus nuevos países de residencia. La metodología incluyó la recopilación de experiencias de ex cuidadores residentes en Canadá, quienes ahora tienen acceso completo a los derechos de ciudadanía, y de ciudadanos alemanes descendientes de trabajadores invitados kurdos en Alemania. Los resultados revelaron que, a pesar de haber obtenido la ciudadanía y los derechos completos asociados, muchos de estos individuos aún enfrentan estigmatización social y un sentimiento de exclusión. Además, el estudio puso en relieve que los recursos relacionales dentro de la sociedad para proteger a los individuos de la privación social, un aspecto que no se aborda adecuadamente a través de los derechos sociales, cívicos y políticos conocidos.

Desde la óptica de Menon (2019), tuvo como objetivo analizar el impacto de los contratos a corto plazo en los salarios de los trabajadores indios con empleo regular. La metodología utilizada incluyó el uso de regresiones cuantílicas incondicionales para evaluar datos de las rondas 68ª y 61ª de la Encuesta Nacional por Muestreo de Organización sobre Empleo, cubriendo los períodos 2004-2005 y 2011-2012. Los resultados mostraron que la inseguridad de la

tenencia laboral llevó a una penalización salarial significativa para los trabajadores con contratos a corto plazo, comparados con aquellos con contratos a largo plazo. Se encontró que esta penalización salarial era mayor para los trabajadores con altos salarios y que el impacto más significativo se sentía entre los trabajadores con salarios medianos. Además, el efecto negativo de los contratos a corto plazo aumentó para los trabajadores mejor pagados durante el período estudiado.

Las conclusiones del estudio indican que la expansión de los arreglos de empleo informal dentro de los mercados laborales formales de India ha resultado en una distribución cada vez más desigual del acceso de los trabajadores a los beneficios del crecimiento económico, reflejando un cambio de poder en favor del capital. Estos hallazgos, específicos de una economía en desarrollo como India, contrastan con estudios en países europeos, donde los trabajadores con altos salarios no enfrentan tanta penalización por el trabajo con contrato a corto plazo como los trabajadores con bajos salarios. Esto sugiere que, a pesar del crecimiento económico, la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades siguen siendo desafíos significativos para los trabajadores en la India, especialmente aquellos en el extremo superior de la distribución de ingresos.

Simultáneamente, Conde-Ruiz et al. (2023) se propuso analizar el impacto de la reforma laboral de 2021 en España sobre la creación de empleo, la destrucción de empleo y la duración del empleo, utilizando datos administrativos diarios y completos. La metodología consistió en el análisis de estos datos para evaluar cómo la reforma

afectó la estabilidad del empleo en términos de duración y la tasa de empleo temporal nominal. Los resultados mostraron que, aunque la reforma fue efectiva en reducir la tasa de empleo temporal nominal, no hubo una mejora significativa en la estabilidad del empleo en términos de duración. Es decir, aunque la cantidad de contratos temporales disminuyó, la duración de los empleos y las transiciones laborales a corto plazo no se vieron sustancialmente afectadas.

Se concluyó que, la experiencia española demuestra que una reforma laboral puede ser altamente efectiva en reducir la tasa de empleo temporal "contractual" en un mercado laboral dual, pero con un impacto limitado en la duración del empleo y las transiciones laborales a corto plazo. Esto resalta la necesidad de considerar no solo la cantidad de contratos temporales, sino también la estabilidad y duración del empleo para lograr una verdadera mejora en la calidad del mercado laboral.

### 1.4.2. Nacionales Vega (2024)

planteó evaluar cómo el régimen CAS vulnera los derechos constitucionales de los trabajadores públicos en la región de Lima Provincias durante el año 2022. Se empleó una metodología mixta, no experimental con un enfoque cualitativo, con un grupo de 20 personas de la Región Lima Provincias – Sede Huacho. Se determinó que el 45% de los participantes en la encuesta considera que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios debería ser suprimido como régimen de trabajo, mientras que el 55% discrepa.

Se concluyó que, los abogados litigantes perciben que los trabajadores CAS son discriminados por el Estado mediante normas que perpetúan el abuso, aunque estos trabajadores gozan de mejores condiciones, beneficios sociales y seguridad social en comparación con otros. Las leyes laborales deben asegurar derechos fundamentales iguales para todos los empleados.

Céspedes (2019) en su tesis de doctorado tuvo como propósito identificar la extensión de la vulneración de los derechos laborales comprendido en el régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La investigación fue ejecutado bajo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y el diseño empleado fue descriptivo y transversal. Se utilizó una encuesta basada en dimensiones e indicadores. Los resultados generales mostraron el grado de vulneración de los derechos laborales en el régimen CAS dentro de la Corte Superior de Lima Norte. Los hallazgos revelaron un elevado nivel de vulneración de los derechos laborales en esta institución bajo el régimen CAS.

Céspedes (2023) quien tuvo como propósito en su artículo de investigación evaluar el grado de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). A través de un análisis de la contratación administrativa, conforme a las normas nacionales e internacionales, se concluyó que, en general, se observa un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en dicho régimen. Esto incluye aspectos relacionados con la estabilidad laboral, el reconocimiento y la incorporación de los trabajadores, así como la obtención de beneficios

sociales. Se determinó que estos derechos están siendo vulnerados bajo el régimen CAS.

Ku (2020), en su investigación académica tuvo como objetivo analizar las causas y consecuencias de la precariedad laboral en el Perú, con un mayor énfasis en la contratación temporal desnaturalizada y las debilidades de la fiscalización laboral. La metodología del estudio se dio bajo un enfoque cualitativo, a un nivel descriptivo empleando la hermenéutica para la revisión de legislación, jurisprudencia, datos estadísticos nacionales y estudios previos, acompañado de gráficos para ilustrar la evolución del empleo formal, la afiliación sindical y el uso de contratos temporales en el Perú.

Los hallazgos del estudio evidencian que la contratación temporal se incrementó tras las reformas laborales de los años 90. Además, se ha generado una alta rotación laboral, reducción de salarios y menor protección social. Asimismo, la fiscalización laboral es insuficiente debido a carencias en recursos humanos y cobertura institucional, especialmente en regiones alejadas. El estudio científico, concluye que la precariedad laboral en el Perú requiere reformas estructurales que fortalezcan la inspección del trabajo, promuevan la estabilidad laboral y prohíban abusos como los despidos arbitrarios.

## 1.5. Marco teórico

### 1.5.1. Bases Teóricas Tema

## TEMA 1: LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÚ

### 1.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo se define como la relación laboral que se establece entre una persona física, conocida como trabajador, y otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario. En esta relación, el trabajador se compromete de manera voluntaria a proporcionar sus servicios remunerados bajo la dirección y organización del empleador (Caballero, 2016).

Por su parte, el Código Civil peruano describe el contrato como "el acuerdo entre dos o más partes para establecer, regular, modificar o terminar una relación jurídica de carácter patrimonial" (Código Civil, 1984, art. 1351). Complementariamente, aplicando los elementos de la presunción del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL),se puede interpretar que el contrato de trabajo se configura como una transacción jurídica bilateral de intercambio, del tipo "yo doy para que tú hagas" y "yo hago para que tú des". En este acuerdo, el empleado se compromete de manera voluntaria a llevar a cabo una labor en beneficio del empleador, de forma personal, a cambio de un salario, acatando las directrices e instrucciones del empleado.

A partir de lo expuesto, se tiene cuatro elementos fundamentales que definen un contrato de trabajo: voluntariedad, ajenidad, dependencia

y remuneración. La voluntariedad implica que el trabajador decide libremente entrar en un acuerdo laboral sin coerción; la ajenidad significa que las labores se realizan por cuenta del empleador, sin que el trabajador asuma riesgos económicos por la actividad; la dependencia se refiere a que el trabajador está sujeto a la dirección y control del empleador, cumpliendo con sus instrucciones; y la remuneración es la contraprestación económica que el trabajador recibe por sus servicios de manera periódica (Valverde et al, 2015).

### 1.2. El principio de causalidad y la contratación temporal

La esencia del contrato temporal en el mercado laboral va más allá de un enfoque meramente económico destinado a reducir los costos asociados con el despido. Estos contratos satisfacen requerimientos empresariales particulares vinculados con el carácter de las actividades, como el surgimiento de empleos ocasionales, eventuales o temporales dentro de la compañía. Es acerca de circunstancias inesperadas y extraordinarias que los trabajadores que desempeñan funciones constantes no pueden gestionar. Así, estos contratos se fundamentan en un principio de causalidad (Ku, 2020).

El principio de causalidad, según la jurisprudencia constitucional peruana, dicta que la duración del contrato laboral debe estar garantizada mientras persista la causa que lo originó. Por la presunción de incertidumbre en el contrato de trabajo, se considera excepcional la contratación temporal y solo se realiza para llevar a cabo labores con un periodo determinado debido a situaciones particulares o la naturaleza temporal o accidental del servicio a proporcionar. Considerando su naturaleza extraordinaria, la

legislación define formalidades, requisitos, condiciones y tiempos específicos para estos contratos, y penaliza su aplicación fraudulenta para prevenir la contratación a largo plazo (Sentencia N° 1874- 2002-AA/TC, 2003, fundamento 3).

Además, del criterio citado, se pueden mencionar lo vertido en otras sentencias, como en el Exp. 03955-2008-PA/TC (2010), en el cual se señaló que las actividades que ya existen en un centro de trabajo no pueden considerarse temporales ni justificarse bajo el argumento de "incremento de actividades", especialmente si forman parte de los servicios estándar proporcionados por los gobiernos locales, independientemente de que el actor ya las haya realizado antes.

Otro fue el caso cuando el Colegio de Abogados de Lima contrató temporalmente a una trabajadora para la Secretaría General argumentando la formación de una nueva junta directiva, el Tribunal Constitucional determinó que esta razón no constituye una causa objetiva válida para una contratación temporal. La motivación no aporta información suficiente que justifique la modalidad de contrato a plazo fijo en lugar de uno indefinido (Exp. 01579-2011-PA/TC, 2011).

Además, en el Exp. 00124-2010-PA/TC (2011) se manifestó que los contratos para obras o servicios específicos deben incluir causas objetivas claras que justifiquen la contratación. Esta condición no se cumple si el contrato no detalla explícitamente el servicio o la obra para la cual se contrata al trabajador. Simplemente indicar que la contratación es temporal y que está destinada a cubrir un puesto para

trabajadores reubicados no satisface los requisitos legales de una contratación modal.

A partir de lo desarrollado, se puede afirmar que la causa de un contrato de trabajo, al igual que cualquier otro contrato, radica en la razón práctica y función económico-social que el ordenamiento jurídico asigna a un contrato específico, siendo este elemento el que caracteriza la naturaleza del negocio jurídico (Luján, 1994). Es posible referirse a ella como la causa jurídica, dado que es la legislación la que dicta que, cuando las partes pactan la entrega de servicios personales, remunerados y subordinados, están formalizando un contrato laboral de duración indeterminada. De igual forma, la legislación exige que, para que una contratación sea a un periodo de tiempo específico, debe haber una o más razones objetivas que justifiquen la utilización de un contrato de duración determinada (Osterling y Castillo, 2008).

Adicionalmente, conforme a la presunción de la indeterminación de los contratos laborales establecida en nuestra legislación, ningún trabajador puede ser despedido de su puesto de trabajo, su medio de sustento, sin una causa justificada (Decreto Legislativo Nº 728, 2020). Esta interpretación no se basa simplemente en una "preferencia legislativa", sino que está alineada con el principio de razonabilidad. Sin embargo, como toda presunción, no es absoluta ni imposible de refutar. A continuación, se presentan dos supuestos:

- Primero, se puede desvirtuar la presunción de indeterminación de un contrato laboral si el empleador demuestra la existencia de un contrato temporal con una relación causal.

- Segundo, tener un contrato a plazo indefinido no garantiza la permanencia absoluta del trabajador ni lo protege completamente de un posible despido; pero el empleador debe demostrar que hubo una causa justa para la terminación del contrato laboral según lo establecido por la ley.

De acuerdo a lo mencionado, no es correcto interpretar que la presunción de indeterminación del contrato laboral consagre una "estabilidad laboral absoluta" y que impida cualquier despido, ya que esto no refleja la realidad. Se puede no estar de acuerdo con algunos de los motivos legales considerados como justificación para el despido, o incluso considerar necesario que la ley contemple otras causales. Para ello, sería adecuado realizar alguna forma de presión legislativa para una reforma laboral. Sin embargo, esto es diferente a oponerse a la norma que exige que los despidos deben estar fundamentados en motivos razonables.

La contratación temporal no es negativa en sí misma, ya que cumple un propósito en el mercado laboral y, por ello, requiere una regulación especial. El problema real radica en la desnaturalización de estos contratos, es decir, en su uso fraudulento o disimulado por parte de las empresas para evitar cumplir con las obligaciones asociadas a un contrato a plazo indefinido.

En este contexto, no existiría problema en que 7 de cada 10 vínculos laborales formales en el sector privado sean contratos de duración restringida, siempre que estos se ajusten a actividades de duración restringida o temporal, aunque esto podría provocar impactos económicos en la productividad. No obstante, en la realidad, gran

cantidad de estos acuerdos temporales ocultan la ejecución de tareas permanentes, lo que implica que estos acuerdos están desnaturalizados y no respetan el principio de causación. El uso creciente de contratos temporales para cubrir actividades permanentes genera una alta rotación de empleados y la consecuente pérdida de estabilidad en los trabajos, lo que afecta el bienestar de los trabajadores y sus familias (Ku, 2020).

# TEMA 2: EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)

## 2.1. Definición

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) es un tipo particular de contrato laboral que se implementó en 2008. Su propósito fue abordar los problemas causados por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público, siendo aplicable únicamente en las entidades gubernamentales. Se trata de un contrato único, creado específicamente como una figura jurídica del Derecho Administrativo y destinado exclusivamente para uso estatal, a través de sus diferentes departamentos, instituciones y entidades, incluso aquellas que por excepción operan bajo el régimen de la actividad privada (Vega, 2021).

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), este régimen no está cubierto por la carrera pública (D.L. 276) ni por el régimen de la actividad privada (D.L. 728). En cambio, se rige por el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento y la Ley 29849, que estipula la eliminación gradual del régimen CAS y concede ciertos derechos laborales que anteriormente no tenían quienes trabajaban bajo esta modalidad (Vega, 2021).

## 2.2. Entidades que pueden contratar bajo modalidad CAS

Todas las entidades del sector público tienen la capacidad de contratar personal bajo el régimen CAS, exceptuando a las empresas estatales y los proyectos de inversión pública.

Esto abarca al Poder Ejecutivo (incluyendo ministerios, organismos públicos, programas, proyectos y comisiones), el Congreso de la República, el Poder Judicial, organismos autónomos constitucionales, gobiernos regionales y locales, universidades públicas y otras entidades cuyas actividades están reguladas por las normas del derecho público (Aguinaga, 2024).

## 2.3. Naturaleza

Aunque el CAS es una modalidad especial y particular del derecho administrativo, no cambia la naturaleza jurídica del vínculo contractual entre una entidad del Sector Público y una persona natural. La confusión al definir la naturaleza jurídica del servicio regulado por el CAS parece originarse en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057, que define el contrato administrativo de servicios como una modalidad especial del derecho administrativo exclusiva del Estado, no sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni a otros regímenes laborales. Este artículo también aclara que el CAS no se aplica a contratos de consultoría o asesoría que se desarrollen de manera autónoma. El artículo 7 de la misma norma establece que los funcionarios que contraten servicios no autónomos fuera de las reglas del CAS incurren en faltas administrativas y son responsables civiles por los daños causados al Estado (Sánchez, 2021).

Una interpretación conjunta de estos artículos concluye que el CAS regula una prestación de servicios personales de manera dependiente o subordinada, en la cual la persona contratada sigue las directrices de la entidad y realiza su actividad según los parámetros establecidos (Sánchez, 2021).

## 2.4. Derechos laborales en el régimen CAS

Considerando que el régimen CAS busca otorgar derechos que los trabajadores no tenían bajo los SNP, los beneficios para los trabajadores CAS son los siguientes:

*Figura 3 Derechos laborales del Régimen CAS*

*Nota. Elaboración de la autora.*

# TEMA 3: LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

La Constitución de 1979 es la que tiene mayor amplitud en materia laboral. Además de las influencias de las Constituciones sociales, se sumaron las normas internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se promulgaron después de la Segunda Guerra Mundial. Asimismo, la diversidad de ideas políticas en la Asamblea Constituyente enriqueció el debate sobre el contenido de la nueva Carta Magna (Vidal, 2009).

En contraste, los aspectos laborales contenidos en la Constitución de 1993 resultaron ser más restrictivo en relación con la precedente. Esta Constitución se distinguió por modificar la definición de los derechos laborales, un asunto que continúa siendo motivo de discusión hasta el día de hoy. Esta recibió la aprobación del Congreso Constituyente Democrático y, por primera vez en la historia de Perú, fue sometida a una ratificación popular mediante un referéndum. En este procedimiento, los habitantes determinaron si respaldaban o no la letra del texto constitucional. Incluyendo los sufragios blancos y nulos, el "Sí" consiguió el 52.33% de los sufragios, mientras que el "No" logró el 47.67% (Marcenaro, 2014).

## 3.1. Estabilidad laboral

En el ámbito del Derecho Laboral, la estabilidad en el empleo se deriva del principio de continuidad. Este principio se basa en que el contrato de trabajo es una relación sucesiva y duradera, que no se limita a una única prestación. Se trata de una relación que aspira a

ser permanente y que debería finalizar únicamente por jubilación o fallecimiento del trabajador.

Por esta razón, el contrato laboral típico en el Derecho Laboral es el de duración indefinida, mientras que los contratos a plazo fijo solo se establecen cuando la naturaleza del trabajo lo requiere (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

La doctrina diferencia entre estabilidad laboral absoluta y relativa. En la estabilidad absoluta, al empleador no se le permite terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, a menos que exista una causa justificada. En caso de que el empleador finalice el contrato sin una causa válida, debe reinstalar al trabajador en su puesto, y si se niega, la autoridad judicial puede obligarle a cumplir con esta obligación. Por otro lado, la estabilidad relativa se da cuando, al ser despedido el trabajador sin una causa justificada, no se requiere su reinstalación, pero el empleador debe pagar una indemnización (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

## 3.2. Libertad sindical

La libertad sindical es esencial para defender y reivindicar adecuadamente los intereses colectivos, y para que los trabajadores dispongan de medios de acción que equilibren la relación laboral. La organización y acción colectiva son herramientas que permiten a los empleados demandar mejores condiciones laborales tanto a sus empleadores como al gobierno mismo. Esta libertad abarca la capacidad de formar organizaciones sindicales, estructurar su organización interna, llevar a cabo actividades y programas de acción,

sin la intervención de las entidades públicas que limiten o impidan el ejercicio del derecho correspondiente (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

### 3.3. Prohibición de discriminación

La Constitución Política, en su artículo 2.2, garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por motivos como el sexo, idioma, religión, entre otros.

Adicionalmente, el artículo 26 subraya la relevancia de honrar el principio de igualdad de oportunidades sin distinción en las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la Ley N.º 26772 establece que las ofertas de empleo y el acceso a oportunidades educativas no deben incluir requisitos que generen discriminación. Asimismo, la Ley N.º 28983 promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación basada en el género y asegurando el acceso equitativo a oportunidades (Constitución Política del Perú, 1993, art. 2.2 y art. 26).

### 3.4. Registro en planilla

Según el artículo 4°-A del Decreto Supremo N.º 018-2007-TR, el registro del trabajador en planilla es obligatorio y debe realizarse el mismo día que el colaborador inicia sus labores.

3.5. Periodo de prueba Al amparo del artículo 10 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, los empleados gozan de un periodo de prueba de tres

meses en el trabajo. No obstante, este periodo puede fluctuar dependiendo de las responsabilidades del cargo o el grado de responsabilidad. La duración del periodo de prueba debe especificarse en el contrato laboral y no puede superar, en conjunto con el periodo inicial, los seis meses para empleados competentes o de confianza, y un año para el personal de dirección. Durante este lapso, el empleado adquiere el derecho a la protección contra el despido injustificado, cuya cantidad fluctúa de acuerdo con el régimen laboral correspondiente.

### 3.6. Remuneración Mínima Vital (RMV)

Conforme a la legislación peruana, cualquier empleado que trabaje al menos cuatro horas diarias o veinte horas semanales debe obtener un salario que no sea menor a la Remuneración Mínima Vital. Este requerimiento se define de acuerdo con la legislación y se adecúa a los criterios financieros y la localización geográfica del empleado. La más reciente modificación de la RMV tuvo lugar en mayo de 2022, de acuerdo con el Decreto Número 03-2022-TR.

### 3.7. Indemnización por Tiempo de Servicio (CTS)

La CTS es un beneficio social que protege a los empleados por el tiempo trabajado en una empresa, con el objetivo principal de ofrecer seguridad ante una posible pérdida de empleo. Se realizan dos depósitos al año, en mayo y noviembre, que en total suman aproximadamente un salario mensual. Este derecho laboral está establecido en el Decreto Legislativo N.º 650, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

### 3.8. Descanso semanal obligatorio y días festivos

Según las leyes laborales, cada empleado tiene derecho a disfrutar de al menos 24 horas continuas de descanso cada semana, preferiblemente los domingos. Además del descanso semanal, los empleados tienen derecho a días festivos remunerados según lo establecido por la ley.

### 3.9. Vacaciones anuales

Este derecho garantiza que los empleados puedan disfrutar de un descanso remunerado cada año. Este periodo es de 30 días calendario por cada año completo de servicio, y debe ser autorizado por la empresa.

### 3.10. Bonificación de Fiestas Patrias y Navidad

De acuerdo con las normas laborales, todos los empleados tienen derecho a recibir una bonificación en los meses de julio y diciembre. Es importante considerar que el cálculo de la bonificación se basa en el salario total si el empleado trabajó durante todo el semestre.

Sin embargo, si el periodo de trabajo fue parcial, el monto se ajustará proporcionalmente.

### 3.11. Jornada laboral

Los empleados tienen derecho a una jornada laboral que no exceda las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Además, cualquier "hora extra" o "trabajo adicional" debe ser remunerado con un recargo

extra, según lo estipulado en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Además, hay un horario de refrigerio es el tiempo asignado para que los empleados tomen su comida principal, el cual no puede ser inferior a 45 minutos. Este tiempo de refrigerio no se considera parte de la jornada laboral, es decir, no está incluido en las 8 horas de trabajo, a menos que se acuerde lo contrario en un convenio colectivo o acuerdo individual.

### 3.12. Distribución de utilidades

Los trabajadores tienen el derecho de involucrarse en la repartición de las ganancias de la compañía, siempre que satisfagan ciertos criterios. Para ser admitidos, deben estar registrados y la compañía debe producir ingresos de tercera categoría y poseer más de 20 trabajadores. No obstante, ciertas compañías, como las personales, microempresas, autogestionadas, cooperativas, comunales y sociedades civiles, están liberadas de esta responsabilidad.

### 3.13. Sistema de pensiones

Es responsabilidad de los empleadores descontar un porcentaje de la remuneración mensual de sus empleados para la pensión. Esto es aplicable tanto al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) como al Sistema Privado de Pensiones (SPP), sin importar el sistema al que se encuentre afiliado el empleado.

### 3.14. Licencia por maternidad y paternidad

El Decreto Supremo N° 005-2011-TR dicta que las mujeres gozan de un descanso prenatal de 45 días naturales, además de 45 días de descanso postnatal tras el parto. Si se producen múltiples nacimientos, la pausa postnatal se prolonga por 30 días extra. Estos reglamentos tienen como objetivo salvaguardar la salud y el bienestar de la madre y el neonato, asegurando condiciones apropiadas para su atención y crecimiento.

En contraposición, según lo dicta la Ley N° 29409, los padres tienen derecho a una licencia remunerada de 4 días laborables seguidos en el caso de que nazca su hijo o hija.

### 3.15. Asignación familiar

Este beneficio laboral se concede a los trabajadores del sistema laboral general que cuentan con hijos de hasta 24 años que estén cursando estudios en la universidad. El abono representa el 10% de la Remuneración Mínima Vital en vigor y busca asistir financieramente a los empleados para sufragar los costos de educación y crianza de sus hijos.

### 3.16. Seguridad social

La financiación del Seguro Social de Salud recae en los mismos empleados, quienes contribuyen con el 9% de su salario mensual. Adicionalmente, si la compañía proporciona un seguro médico adicional (EPS), se efectuará un descuento extra en la compensación del empleado. En contraste, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es una póliza completa que abarca los incidentes de

trabajo y las patologías profesionales, diseñado para los trabajadores que desempeñan tareas de alto riesgo.

### 1.5.2. Marco Legal

En lo concerniente al marco legal de los derechos laborales de ámbito nacional e internacional representado por la OIT se evidencia el marco legal en las figuras siguientes.

#### 1.5.2.1. Nacional

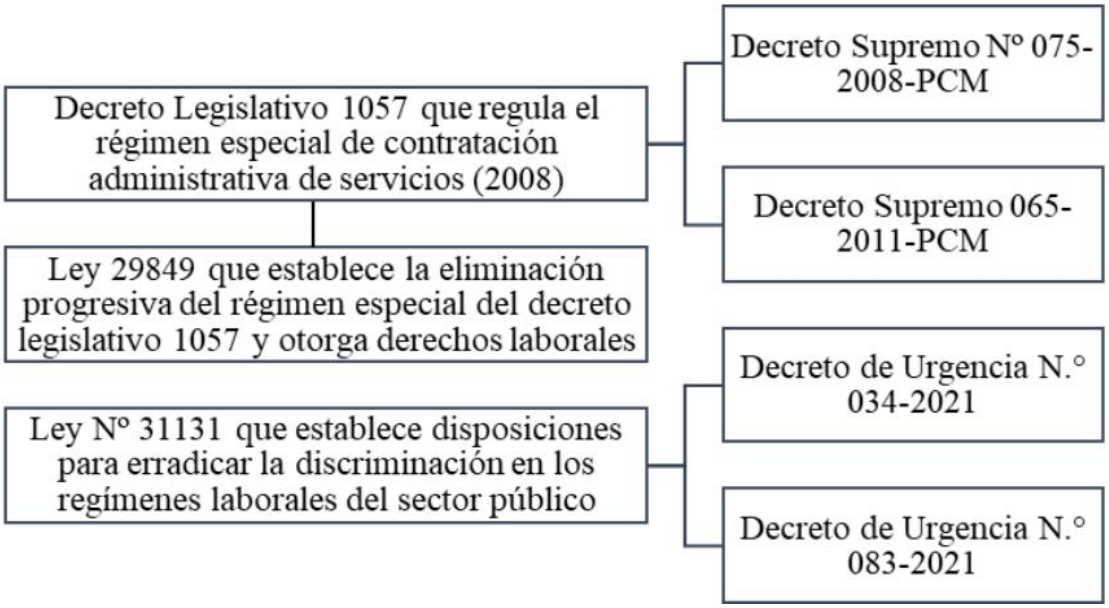
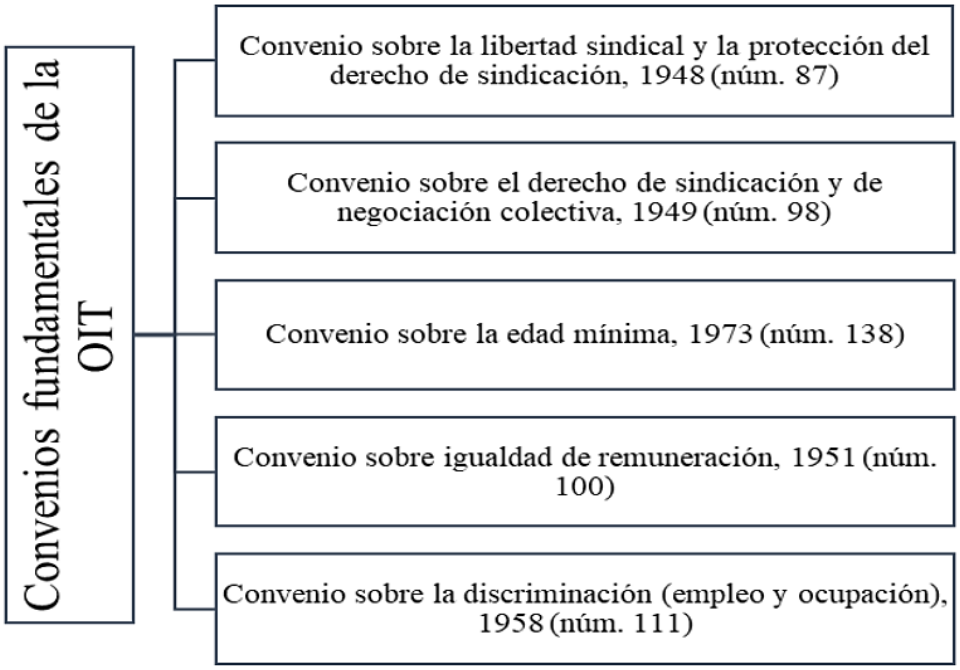



*Figura 4 Marco legal nacional*

*Nota. Elaboración de la autora*

### 1.5.2.2. Internacional




*Marco legal internacional*

*Nota. Elaboración de la autora*

## 1.6. Justificación

En términos prácticos el estudio llena un vacío de la literatura existente, debido a la carencia de estudios nacionales en materia de regímenes laborales en instituciones públicas, en tal sentido esto permite a futuros investigadores poder replicar el estudio. Asimismo, el estudio provee información mediante métodos estadísticos avanzados de la evidencia de una problemática de los trabajadores CAS en la Corte Superior de Justicia de la Libertad, por ende, busca generar propuestas iniciales que pueden ser adoptadas para mejorar las alternativas de solución de las políticas públicas del estado en materia de empleo temporal.

Bajo una óptica metodológica el estudio se complementa con un modelo avanzado de Modelización de ecuaciones estructurales *partial least squares* (en adelante PLS- SEM), esto garantiza que la aplicación del enfoque mixto sea abordada con las mayores ventajas del enfoque cuantitativo, y de forma complementaria la parte cualitativa es sustentada con información de los especialistas del más alto nivel, la consistencia interna del instrumento garantiza a futuras investigaciones adoptar y ampliar el cuestionario en otros contextos de estudio.

En lo que respecta a la justificación teórica, la investigación subyace en dar explicación de un fenómeno que se presenta en la realidad y contribuye de forma teórica.

Cabe resaltar que, al ser una investigación pura, la indagación académica permite generar nuevo conocimiento teórico. En tal sentido, se genera conocimiento en materia de empleo temporal y como un régimen con deficientes modificaciones, genera problemas de inconstitucionalidad al haber vulnerado los derechos laborales, a los ciudadanos de un estado que perciben más incertidumbre que confianza.

# CAPÍTULO 2

## LA METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo y alcance

El enfoque de la investigación, se enmarco en un enfoque mixto, empleado la óptica cuantitativa y cualitativa, dado que para el logro de los resultados se necesitaba demostrar la vulneración de los derechos empleando métodos estadísticos, y también se precisaba describir dicha afectación, identificar los criterios jurisprudenciales entre los objetivos específicos planteados inicialmente. En opinión de Hernández-Sampieri (2018) y Creswell y Poth (2016), el enfoque mixto se caracteriza por abordar un fenómeno complejo mediante técnicas avanzadas, a fin de combinar la precisión y objetividad de los métodos cuantitativos con la riqueza descriptiva y contextual de los métodos cualitativos, proporcionando una visión integral del problema.

La investigación se desarrolló a un nivel explicativo a fin de establecer la vulneración del régimen CAS en los derechos laborales y como efecto indirecto en la constitucionalidad.

Para Arias (2012), las investigaciones explicativas, emplean el método deductivo para la contratación de hipótesis, de manera que se someten a un proceso estadístico y a una validación de parámetros. Cabe resaltar que este tipo de investigación evidencian relaciones causales de una variable a otra, permitiendo en la realidad estudiada.

Paralelamente el estudio empleo técnicas principales como la encuesta y el análisis documental para recopilar datos. Las técnicas empleadas permiten obtener datos precisos sobre los fenómenos estudiados, contribuyendo a la comprensión y análisis del contexto (Hernández-Sampieri, 2018; Ruiz, 2012). Por ende, a través de encuestas, se buscó obtener información directa de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre su percepción del régimen de CAS. Además, el análisis documental permitió revisar la normativa y los criterios jurisprudenciales aplicables, proporcionando un entendimiento técnico de cómo el régimen CAS ha vulnerado los derechos laborales constitucionales de estos trabajadores.

## 2.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación corresponde a un estudio no experimental y de corte transversal. Es así que no se manipularon las variables de forma intencionada o deliberada, además el estudio se realizó en un solo momento de tiempo en el contexto de estudio (Ruiz, 2012). Cabe destacar que esto se dio en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Este diseño fue propicio para la aplicación de la prueba estadística y el modelamiento del modelo PLS-SEM, que permite identificar efectos mediante los constructos elaborados a partir de la fundamentación teórica. Para estudios de corte transversal, esto garantizo la viabilidad de la investigación.

## 2.3. Operacionalización de las variables

### 2.3.1. Variable independiente

El estudio comprende dos variables independientes a partir de la fundamentación teórica y el marco legal, se desagrega en los contratos CAS y el Derecho laboral como variables independientes. La variable dependiente corresponde a la inconstitucionalidad, en lo que respecta a los indicadores estos se pueden visualizar en el anexo B.

$$\boldsymbol{X_1}: \boldsymbol{Contratos\ CAS}$$

Dimensiones de la variable Contratos CAS:

$$X_{11}: Naturaleza\ del\ CAS$$

$$X_{12}: Uso\ del\ Régimen\ CAS$$

$$\boldsymbol{X_2}: \boldsymbol{Derechos\ laborales}$$

Dimensiones de la variable Derechos laborales:

$$X_{21}: Cumplimiento\ de\ Normas\ Internacionales$$

$$X_{22}: Igualdad\ Laboral$$

$$X_{23}: Acceso\ a\ la\ justicia\ Laboral$$

$$X_{24}: Libertad\ Sindical\ y\ negociación\ colectiva$$

### 2.3.2. Variable dependiente:

$$\boldsymbol{Y_1}: \boldsymbol{Inconstitucionalidad}$$

### 2.3.3. Modelo Teórico

La gráfica del modelo, un paso esencial para la construcción del modelo, el cual permite identificar un efecto directo por parte del régimen CAS hacia los derechos laborales, en tal sentido esta vulneración genera problemas de inconstitucionalidad. Siendo un efecto indirecto del Régimen CAS hacia la inconstitucionalidad.

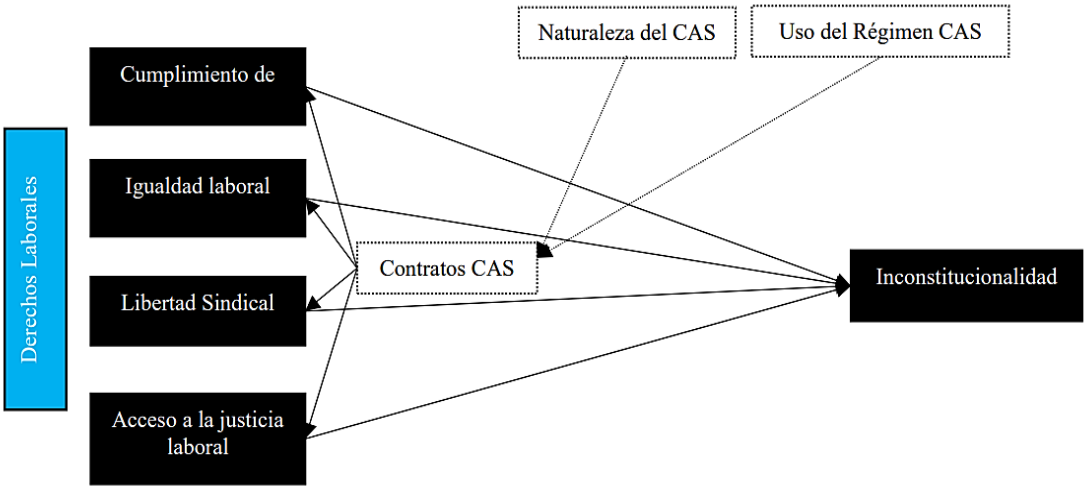



*Figura 6 Modelo de vulneración de derechos laborales*

*Nota. Elaboración de la autora*

## 2.4. Población y muestra

La muestra del estudio estuvo compuesta por 205 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, seleccionados de manera aleatoria y voluntaria, véase la tabla 2.

Asimismo, la muestra incluyó a diferentes clasificaciones de empleados de cargo público bajo el régimen CAS determinado. La Tabla 1 muestra el cálculo de la muestra empleada en la investigación, acorde a un total de 436 empleados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Los parámetros estadísticos para la obtención de la muestran consideran un margen de error del 5% y

un nivel de confianza del 95%, obteniéndose el tamaño de la muestra de 205 participantes. En ese sentido los parámetros se establecieron a través de la fórmula para población finita, garantizando que la muestra refleje las propiedades de la población objetivo y sea apropiada para el análisis propuesto.

| **Datos** | | **Parámetros** |
|---|---|---|
| Margen de Error | : | 5% |
| Nivel de Confianza | : | 95% |
| Población | : | 436 |
| Tamaño de muestra | : | 205 |

*Tabla 1 Estimación de la muestra*

*Nota. Obtenido mediante la fórmula para población*

La Tabla 2 evidencia que el personal encuestado está compuesto mayoritariamente por hombres, con un 71 por ciento, frente a las mujeres, con un 29 por ciento. Además, los hombres predominan en los cargos de apoyo con un 61% por ciento y especialistas con un 6% por ciento, mientras que el régimen especial no se registró con un 0% y directivos superiores con un 3% en el Régimen CAS. Por último, las mujeres tienen mayor representación en la clasificación de servidor público de Régimen Especial con un 3% por ciento y suelen ocupar cargos directivos superiores con un 2% por ciento.

| Clasificación de Cargo Público | Hombre | | Mujer | |
|---|---|---|---|---|
| | f | % | f | % |
| Servidor/a Público/a - Apoyo | 126 | 61% | 37 | 18% |
| Servidor/a Público/a - Especialista | 12 | 6% | 12 | 6% |
| Régimen Especial | 0 | 0% | 6 | 3% |
| Servidor/a Público/a - Directivo Superior | 7 | 3% | 5 | 2% |
| Total | 145 | 71% | 60 | 29% |

*Tabla 2 Identificación de cargo del funcionario público*

*Nota. Distribución de frecuencias de los encuestados*

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.5.1. Técnicas

Dado que la investigación adoptó un enfoque metodológico mixto para recopilar y analizar datos, se utilizaron tres técnicas: el análisis documental y la encuesta. Cada una de estas técnicas aportó un tipo de información particular, complementándose entre sí para brindar una perspectiva integral.

El análisis documental facilitó la revisión y evaluación de documentos, textos y registros relevantes, proporcionando datos contextuales, históricos y legales que enriquecieron tanto la base teórica como empírica del estudio (Bunge, 2004). Esta técnica permitió acceder a expedientes administrativos, judiciales y legislación comparada.

Por otro lado, la técnica de la encuesta permitió obtener datos cuantitativos de una muestra representativa a través de preguntas estructuradas. Este enfoque facilitó la identificación de patrones y tendencias en la población estudiada que fue de trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, lo que resultó útil para el

análisis de variables y la generalización de los resultados (Hernández-Sampieri, 2018).

### 2.5.2. Instrumentos

La investigación utilizó diversos instrumentos para facilitar la recolección y sistematización de los datos, garantizando la precisión y la profundidad de la información obtenida. Entre estos instrumentos se encuentran la ficha de análisis documental y el cuestionario.

La ficha de análisis documental se empleó para organizar y sistematizar la información extraída de los documentos revisados, entre ellos se tuvo ficha de análisis de Expediente Administrativo y de Expediente judicial. Esto instrumentos permitieron registrar citas, ideas principales y referencias relevantes, lo que facilitó el análisis y la interpretación de los contenidos documentales (Ruiz, 2012).

Por otro lado, el cuestionario fue utilizado como el instrumento en la técnica de la encuesta. Este consistió en una serie de preguntas estructuradas, mayormente cerradas, que permitieron recolectar datos cuantitativos sobre las variables de interés (Ñaupas et al., 2018).

Su diseño se enfocó en asegurar la claridad y precisión para facilitar la comprensión y respuestas coherentes de los participantes que fueron los trabajadores judiciales sujetos al régimen CAS que se encuentran recibiendo pensión vitalicia (Creswell y Poth, 2016).

## 2.6. Análisis y procesamiento de datos

A partir de los datos recopilados, se realizó una conversión de los datos a un formato CSV en Excel, para su procesamiento de datos, posteriormente se realizó la migración al software estadístico PLS-SEM, para ello se analizó las pruebas de confiabilidad de cada indicador que conforman los constructos mediante el Alfa de Cronbach, Fiabilidad compuesta, el Criterio de Validez convergente de varianza extraída media (AVE). Los parámetros de estimación mediante el *bootstrapping* a 5000, se interpretan mediante los coeficientes *path* $\beta$ que indican el sentido del efecto y el $R2$ que mide el nivel de variabilidad o influencia de la variable que ejerce sobre la variable dependiente.

## 2.7. Ética en la investigación

En el presente estudio sobre la afectación del régimen CAS en los derechos constitucionales de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, se aplicaron rigurosamente los principios que regulan la investigación, asegurando el respeto y protección de los participantes, conforme el artículo 9 del Reglamento, Código y Manual de Procedimientos de Ética aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 361- 2018-UNT (2018). En razón de ello, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando su comprensión y aceptación libre y voluntaria de los objetivos y métodos del estudio. Además, se les informó sobre su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización, y se les proporcionó un canal de comunicación directo con el investigador principal para resolver cualquier duda.

Además, el investigador cumplió rigurosamente con los principios de responsabilidad, rigor científico y veracidad previsto en los artículos 12, 13 y 14 del reglamento antes citado. Ello en razón que el investigador actuó con responsabilidad, asegurando que la investigación fuera pertinente y relevante tanto a nivel individual como social e institucional, y no ha duplicado trabajos previamente realizados. Luego, se procedió con riguroso control científico, garantizando la validez, fiabilidad y credibilidad de los métodos, fuentes y datos utilizados. De esta manera, se mantuvo un compromiso constante con la veracidad durante todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la difusión de los resultados, y se evitó todo tipo de plagio, respetando el principio de propiedad intelectual.

# CAPÍTULO 3

# LOS RESULTADOS

## 3.1.1. Resultados descriptivos

De acuerdo con la aplicación de la encuesta, se procedió con el análisis descriptivo para la variable Régimen Cas y derechos laborales.

| | Naturaleza del CAS | | Uso del Régimen CAS | |
|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % |
| No Óptima | 99 | 48,3 | 93 | 45,4 |
| Regular | 73 | 35,6 | 52 | 25,4 |
| Óptima | 33 | 16,1 | 60 | 29,3 |
| Total | 205 | 100,0 | 205 | 100,0 |

*Tabla 3 Datos descriptivos de la variable Régimen Cas*

*Nota. Elaboración de la autora a partir del software estadístico SPSS*

Los resultados descriptivos en relación con la tabla 3, evidencian que la variable Régimen CAS es mayoritariamente percibida como no óptima en ambas dimensiones evaluadas. En la Naturaleza del CAS, el 48.3% de los encuestados considera que este tipo de contrato no garantiza condiciones adecuadas de empleo, reflejando preocupaciones sobre estabilidad y rotación de personal. En la dimensión Uso del Régimen CAS, el 45.4% opina que su aplicación en las instituciones públicas no es adecuada, señalando que se utiliza para funciones permanentes en lugar de su propósito original de cubrir necesidades temporales.

| | Cumplimiento de Normas Internacionales | | Igualdad Laboral | | Acceso a la justicia Laboral | | Libertad Sindical y negociación colectiva | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| No Óptima | 65 | 31,7 | 109 | 53,2 | 94 | 45,9 | 79 | 38,5 |
| Regular | 105 | 51,2 | 55 | 26,8 | 75 | 36,6 | 85 | 41,5 |
| Óptima | 35 | 17,1 | 41 | 20,0 | 36 | 17,6 | 41 | 20,0 |
| Total | 205 | 100,0 | 205 | 100,0 | 205 | 100,0 | 205 | 100,0 |

*Tabla 4 Datos descriptivos de la variable derechos laborales*

*Nota. Elaboración de la autora a partir del software estadístico SPSS*

Los datos de la encuesta para la variable derechos labores de los trabajadores bajo el régimen CAS son percibidos como insuficientes en la mayoría de las dimensiones evaluadas.

En Igualdad Laboral, el 53.2% de los encuestados considera que la situación es no óptima, lo que indica una marcada desigualdad en trato, oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en comparación con otros regímenes. En la dimensión Acceso a la Justicia Laboral, el 45.9% también califica negativamente, entendiéndose que los trabajadores CAS enfrentan mayores obstáculos en la resolución de conflictos laborales. Asimismo, en Libertad Sindical y Negociación Colectiva, el 38.5% de los encuestados considera que esta dimensión es No Óptima, evidenciando restricciones en la sindicalización y participación en negociaciones colectivas. Finalmente, el Cumplimiento de Normas Internacionales es percibido como Regular por la mayoría 51.2%, indicando que el régimen CAS no se alinea completamente con las recomendaciones internacionales en derechos laborales establecidos por la OIT.

### 3.1.2. Resultado general

Determinar la vulneración producida por el régimen de CAS en los derechos laborales constitucionales de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad

En la sección siguiente se aborda la comprobación de la hipótesis planteada, para ello se planteó un modelo PLS-SEM, en contraste con la teoría para identificar la vulneración producida por el régimen de CAS en los derechos laborales y la generación de problemas inconstitucionales en consecuencia la primera etapa consiste en realizar la comprobación de viabilidad del modelo.

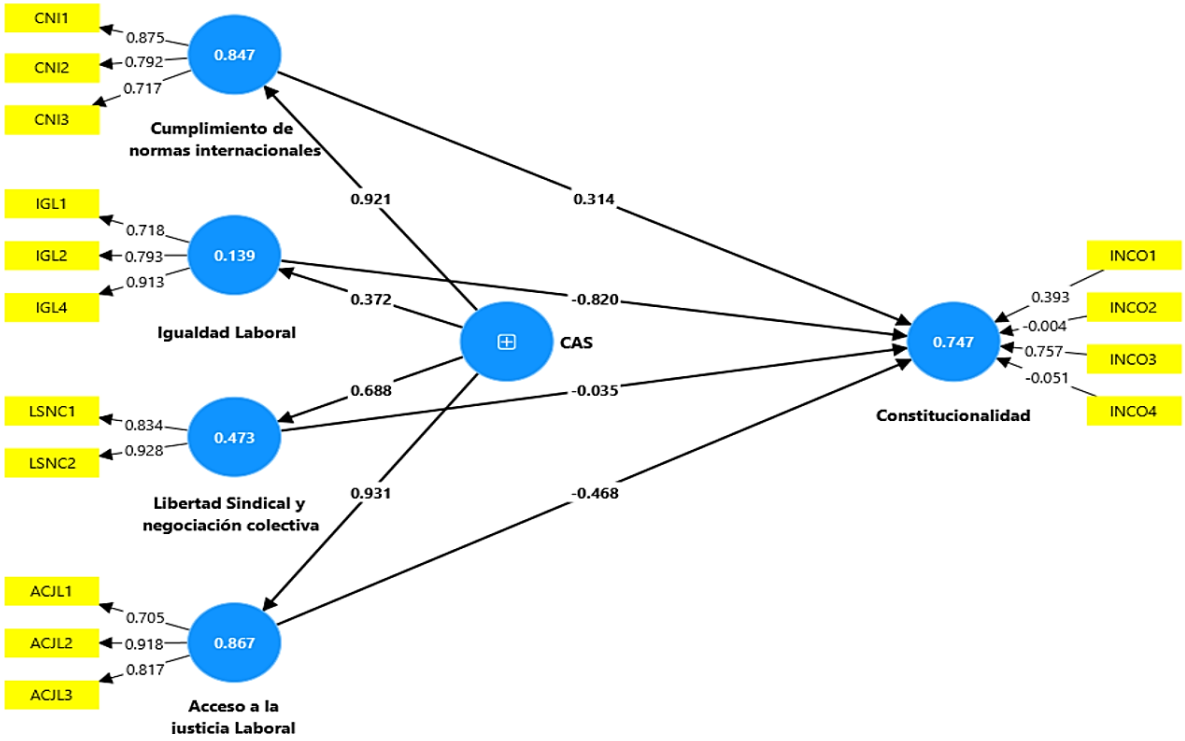



*Figura 7 Estimación del modelo de vulneración de derechos laborales*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

Acorde a la revisión de literatura el modelo, se debe realizar la verificación de los parámetros de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la Varianza extraída media (AVE).

| | Alfa de Cronbach | Fiabilidad compuesta | Varianza extraída media (AVE) |
|---|---|---|---|
| Acceso a la_ justicia Laboral | 0.750 | 0.857 | 0.669 |
| Cumplimiento de _normas internacionales | 0.713 | 0.839 | 0.636 |
| Igualdad Laboral | 0.747 | 0.852 | 0.66 |
| Libertad Sindical y _negociación colectiva | 0.725 | 0.875 | 0.778 |

*Tabla 5 Parámetros de confiabilidad*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

En la tabla 5, se denota que los parámetros de confiabilidad son superiores a 0.7 lo cual se encuentra en un rango optimo, el valor más bajo corresponde al constructo de Cumplimiento de normas internacionales con 0.713 y el valor máximo de 0.750 para el constructo de acceso a la justicia laboral, seguido de la fiabilidad compuesta con valores superiores 0.8. Asimismo, la varianza extraída es un criterio de validez convergente con parámetros de variabilidad en los rangos óptimos mayores a 0.5. Por lo tanto, se comprueba la alta consistencia de los indicadores en la elaboración del modelo.

| | R cuadrado | R cuadrado-ajustado |
|---|---|---|
| Acceso a la_ justicia Laboral | 0.867 | 0.867 |
| Cumplimiento de _normas internacionales | 0.847 | 0.847 |
| Igualdad Laboral | 0.139 | 0.134 |
| Libertad Sindical y _negociación colectiva | 0.473 | 0.471 |

*Tabla 6 Parámetros de explicación del modelo*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

Las dimensiones comprendidas por la vulneración del derecho laboral evidencian una explicación de la variabilidad de ajuste adecuada. En un primer momento el Acceso a la justicia Laboral explica un 86.7%; Cumplimiento de normas internacionales 84.7%, igualdad laboral

13.4% y la Libertad Sindical y negociación colectiva con un 47.1%, explicando la variabilidad de la inconstitucionalidad producida.

| | Coeficientes path ($\beta$) | Estadísticos t | Valores p |
|---|---|---|---|
| CAS -> Acceso a la_ justicia Laboral | 0.931 | 4.009 | 0.000 |
| CAS -> Cumplimiento de _normas internacionales | 0.921 | 111.588 | 0.000 |
| CAS -> Igualdad Laboral | 0.372 | 114.243 | 0.000 |
| CAS -> Libertad Sindical y _negociación colectiva | 0.688 | 4.496 | 0.000 |
| Acceso a la_ justicia Laboral -> Constitucionalidad | -0.468 | 14.991 | 0.000 |
| Cumplimiento de _normas internacionales -> Constitucionalidad | 0.314 | 2.325 | 0.010 |
| Igualdad Laboral -> Constitucionalidad | -0.82 | 4.806 | 0.000 |
| Libertad Sindical y _negociación colectiva -> Constitucionalidad | -0.035 | 0.537 | 0.296 |

*Tabla 7 Parámetros de coeficientes y significancia*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

En consonancia con el logro del objetivo general, se evidencia que el acceso al cas vulnera los derechos laborales, con un valor de significancia menor al umbral critico ($p$<0.05). Se identifican 2 dimensiones vulneradas por el régimen CAS, como lo son Acceso a la justicia laboral ($\beta$ = −0.468; Sig. 0.000) e Igualdad Laboral ($\beta$ = −0.82; Sig. 0.00). Si bien la dimensión Libertad Sindical y negociación colectiva (Sig. 0.296) incide de forma negativa, esta no es significativa.

| | Efectos indirectos específicos | Estadísticos t | Valores p |
|---|---|---|---|
| CAS -> Acceso a la_ justicia Laboral -> Constitucionalidad | -0.436 | 3.977 | 0.000 |
| CAS -> Libertad Sindical y _negociación colectiva -> Constitucionalidad | -0.024 | 0.521 | 0.301 |
| CAS -> Igualdad Laboral -> Constitucionalidad | -0.305 | 3.775 | 0.000 |
| CAS -> Cumplimiento de _normas internacionales -> Constitucionalidad | 0.289 | 2.317 | 0.010 |

*Tabla 8 Identificación de los efectos indirectos por dimensiones*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

| | Muestra original (O) | Media de la muestra (M) | Desviación estándar | Estadísticos t | Valores p |
|---|---|---|---|---|---|
| CAS -> Derechos Laborales -> Constitucionalidad | -0.476 | -0.490 | 0.126 | 3.769 | 0.000 |

*Tabla 9 Identificación de los efectos indirectos por variable*

*Nota. Datos obtenidos mediante el programa Smart PLS*

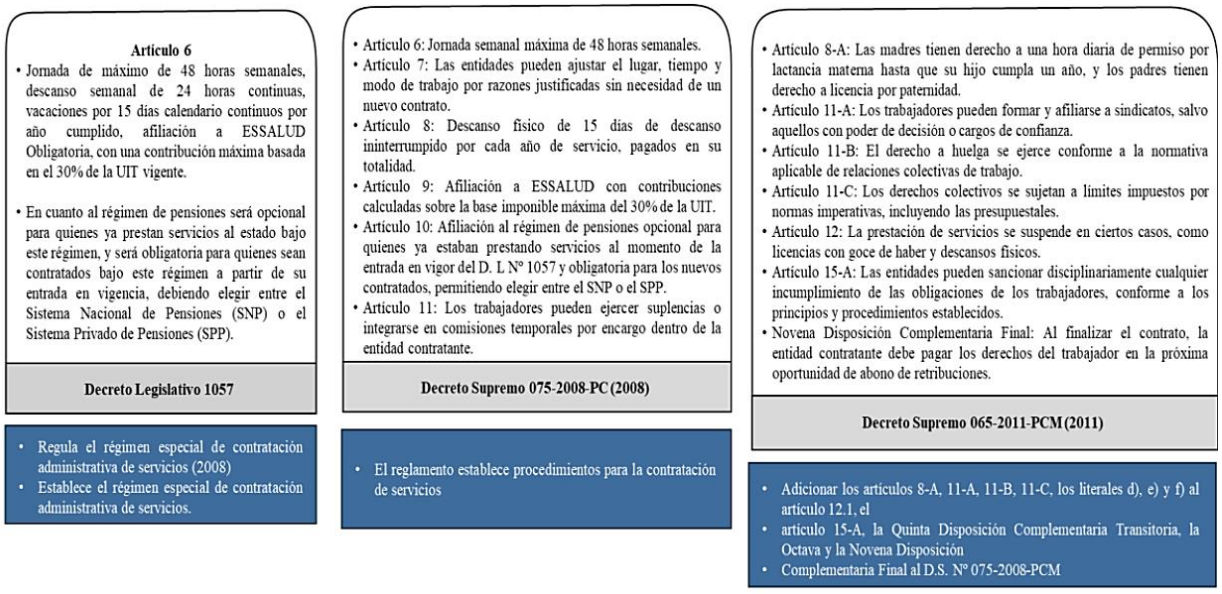
Luego de la revisión del modelo, existe suficiente evidencia para sustentar que el Régimen CAS genera el problema de la inconstitucionalidad. Cabe resaltar que un efecto indirecto, se produce cuando una tercera variable mediadora interviene entre los constructos de estudio. Siendo una secuencia de dos a más efectos indirectos, la investigación denota que el régimen CAS afecta los Derechos Laborales y esta a su vez afecta la Constitucionalidad (CAS-> Derechos laborales -> Constitucionalidad). Los efectos producidos por el régimen CAS, se dan por medio de las dimensiones del derecho laboral, y la estimación del efecto negativo es significativo, y valor T estimado es de 3.769 a un nivel de significancia de 0.000.

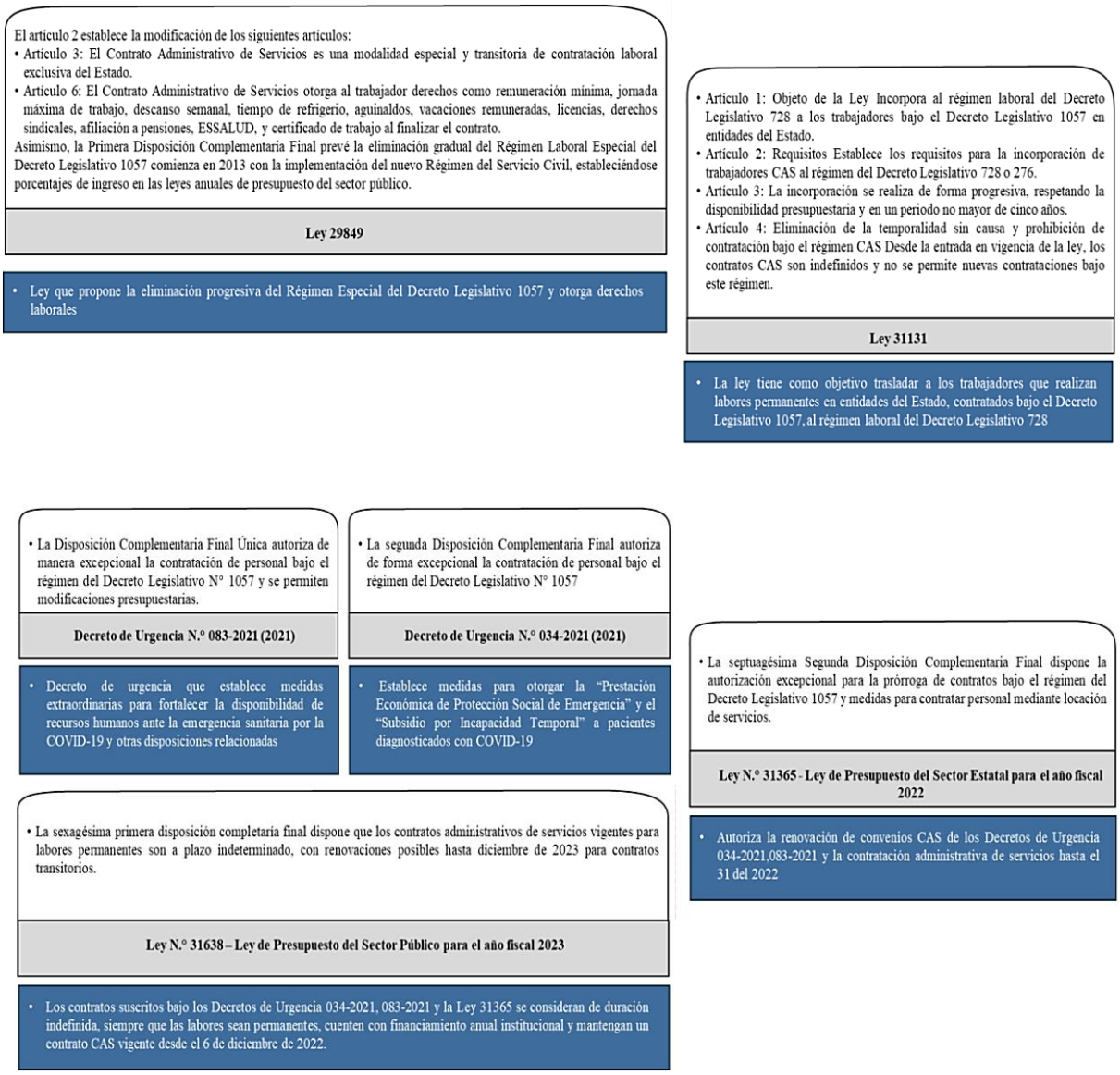
### 3.1.3. Resultado específico 1: Descripción de la evolución de la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) hasta el 2008-2024

La evolución de la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) muestra un desarrollo marcado por intentos de reforma para mejorar las condiciones laborales como se muestra en la figura 8, sin embargo, lo intentos se vieron mermados por la crisis sanitaria entre 2020 y 2021. Desde la promulgación del Decreto Legislativo 1057 en 2008 hasta las modificaciones recientes en 2023, las leyes han intentado balancear la flexibilidad del empleo público con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores.

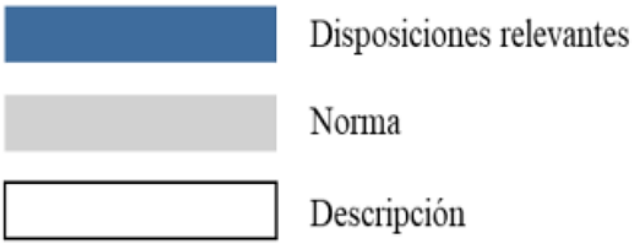
No obstante, las encuestas revelaron que estas reformas no han sido suficientes para garantizar plenamente los derechos laborales, evidenciando una brecha entre la normativa y su implementación efectiva en favor de los trabajadores.

*Figura 8 Evolución normativa de los (CAS)*






*Donde:*




### 3.1.4. Resultado específico 2: Determinación la afectación de régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en comparación con otros regímenes laborales

La comparación del régimen CAS con otros regímenes laborales en la Corte Superior de Justicia de La Libertad evidencia que los trabajadores bajo el CAS enfrentan una mayor inseguridad laboral. Las encuestas indican que estos trabajadores tienen contratos de corta duración, menos acceso a beneficios sociales y una mayor rotación laboral, en contraste con aquellos bajo regímenes laborales más estables que disfrutan de mejores condiciones y mayores garantías de continuidad en sus empleos.

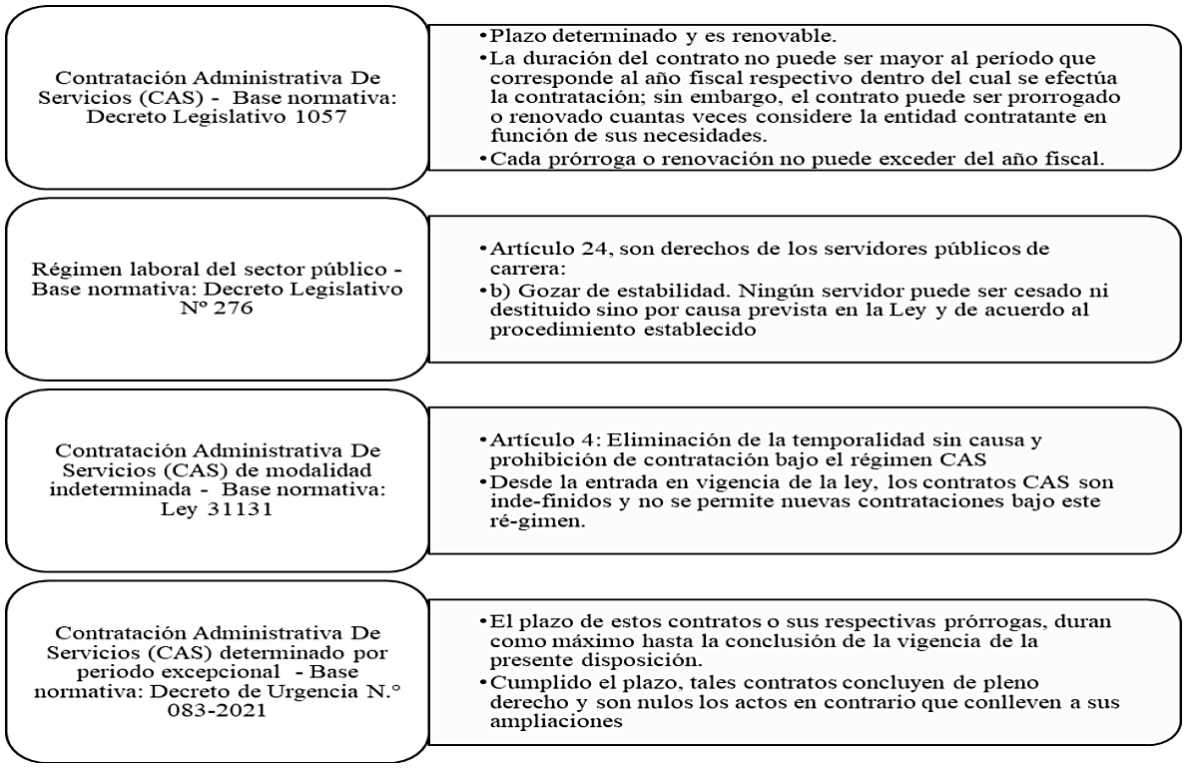



*Figura 9 Duración de los contratos del régimen (CAS)*

*Nota. Recopilación de normas a partir del Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ)*

Como se observa en la figura 9, en el sector público peruano los diferentes regímenes de contratación conviven de la siguiente manera: bajo el Decreto Legislativo 1057, la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) permite contratos de plazo

determinado, renovables, con una duración máxima que coincide con el año fiscal respectivo, permitiendo a las entidades renovar estos contratos según sus necesidades siempre que cada renovación no exceda del año fiscal. El régimen laboral del sector público, regulado por el Decreto Legislativo Nº 276, otorga estabilidad laboral a los servidores públicos de carrera, quienes tienen contratos permanentes y no pueden ser cesados sin causa justificada. Con la Ley 31131, los contratos CAS pasaron a ser de duración indeterminada, eliminando la temporalidad y prohibiendo nuevas contrataciones bajo este régimen, lo que garantiza mayor estabilidad para los trabajadores. Además, el Decreto de Urgencia N.° 083-2021 permitió contratos CAS determinados por periodos excepcionales, que duran hasta la conclusión de la vigencia de la disposición, finalizando automáticamente al cumplirse dicho plazo sin posibilidad de renovación adicional.

### 3.1.5. Resultado específico 3: Identificar los criterios jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en el año 2008-2024

La identificación de los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional en relación con el régimen CAS muestra una tendencia hacia la protección de los derechos laborales, aunque con limitaciones. Los casos revisados indican que, aunque existen sentencias que han fallado a favor de los trabajadores, reconociendo la inconstitucionalidad de ciertas disposiciones del CAS, la implementación práctica de estos fallos aún enfrenta desafíos: En lo referente a lo expuesto en el Expediente 00002-2021-PI/TC, por

mayoría, el Tribunal Constitucional (TC) declaró parcialmente inconstitucional la Ley 31131, especialmente en sus artículos 1, 2, 3 y disposiciones finales complementarias, que determinaban la incorporación de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en los sistemas laborales de los decretos legislativos 276 y 728.

En este fallo reafirma su postura establecida en la sentencia 11-2020-PI/TC (2020), donde había declarado inconstitucional la Ley 31039 por unanimidad, que trataba sobre ascensos automáticos, nombramientos y otros aspectos del personal de salud. El TC determinó que la Ley 31131, al estipular la inclusión de los funcionarios del régimen CAS en los decretos legislativos 276 y 728, transgrede la Constitución respecto a la prohibición a los legisladores de incrementar o crear gastos públicos (artículo 79), el principio de estabilidad presupuestaria (artículo 78) y la autoridad del Poder Ejecutivo para gestionar la hacienda pública (artículo 118, inciso 17).

De acuerdo con el TC, resulta inconstitucional ya que no solo perpetúa una administración desorganizada y sin una adecuada planificación de los recursos humanos en el Estado, sino que también no cuenta con el apoyo del Poder Ejecutivo, responsable de diseñar y gestionar la política laboral pública como parte de su responsabilidad de dirigir la política general del Gobierno (artículo 118, inciso 3, de la Constitución). Adicionalmente, se pone en juego la meritocracia, que el Tribunal Constitucional en su fallo 00025-2005-PI/TC (2005) reconoce como un principio esencial para el acceso a la función pública, ya que posibilitaría la inclusión de los empleados CAS en los

regímenes de los decretos legislativos 276 o 728 con criterios inferiores a los habitualmente requeridos para el trabajo en el sector público.

## 3.2. Discusión de resultados

### 3.2.1. Discusión general: Determinación de la vulneración producida por el régimen de CAS en los derechos laborales constitucionales de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad

Los hallazgos obtenidos para el objetivo general reflejan que las modificaciones del régimen CAS son poco efectivas y persiste la vulneración de los derechos laborales generando problemas constitucionales, de manera que estos efectos negativos son consistentes con el estudio de Fiaschi y Tealdi (2024), quienes evidencian que las políticas que restringen el uso de contratos temporales, si bien logran disminuir su incidencia, no siempre garantizan mejoras en la calidad del empleo ni en la protección social.

En consonancia con Felgueroso et al. (2018), las modificaciones implementadas no abordan los problemas del mercado laboral generando en la precarización laboral continua, reproduciendo dinámicas de informalidad e incertidumbre. Finalmente, Bellani y Bosio (2019) destacan que la alta densidad de contratos temporales impacta negativamente los salarios de los trabajadores permanentes, especialmente en países con baja protección laboral generando mayor vulnerabilidad de los trabajadores permanentes e intensificando la competencia salarial.

Por consiguiente, se observa que el régimen CAS vulnera principios fundamentales del derecho laboral consagrados en la Constitución de 1993, como la estabilidad laboral, la igualdad de trato y la protección contra el despido arbitrario. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020), la estabilidad en el empleo constituye un principio clave para garantizar la dignidad de los trabajadores, al otorgarles seguridad en su fuente de ingresos. Sin embargo, el régimen CAS se aparta de este principio al establecer contratos temporales que no ofrecen garantías adecuadas de continuidad laboral, generando una evidente precarización.

Paralelamente, desde la perspectiva del principio de razonabilidad, se evidencia que esta modalidad contractual de contratos CAS no cumple con los estándares exigidos para justificar decisiones laborales que afectan los derechos de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 4° y 9° de la LPCL, el uso de contratos temporales debe estar sustentado en causas objetivas claras que respalden su temporalidad, asegurando que su aplicación sea proporcional, adecuada y funcional al contexto laboral, evitando situaciones de arbitrariedad que vulneren los derechos de los trabajadores (Decreto Legislativo Nº 728, 2020). No obstante, los resultados obtenidos indican que la aplicación del régimen CAS en la Corte Superior de Justicia de La Libertad no cumple con este principio, ya que muchas de las funciones desempeñadas por los trabajadores CAS son de carácter permanente, lo que desvirtúa su finalidad legal y evidencia una práctica que no se alinea con el marco normativo.

### 3.2.2. Discusión específica 1: Descripción de la evolución de la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) hasta el 2024

Los resultados de la evolución de la normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) revela un esfuerzo constante por mejorar las condiciones laborales, aunque con resultados mixtos. Desde la promulgación del Decreto Legislativo 1057 en 2008, se han introducido varias disposiciones para balancear la flexibilidad del empleo público con la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la crisis sanitaria entre 2020 y 2021 impactó significativamente estos esfuerzos, dificultando la implementación de algunas de las reformas más prometedoras.

A lo largo de los años, se han añadido diversas disposiciones y leyes para fortalecer el régimen CAS. Por ejemplo, el Decreto Supremo 065-2011-PCM introdujo derechos importantes como el permiso por lactancia y paternidad, así como la posibilidad de formar y afiliarse a sindicatos. Estas disposiciones buscan humanizar y proteger mejor a los trabajadores bajo el régimen CAS.

Además, la Ley 31131, promulgada en 2021, representa un esfuerzo significativo para trasladar a los trabajadores CAS a un régimen laboral más estable, como el del Decreto Legislativo 728. Esta ley establece que los contratos CAS sean indefinidos y prohíbe nuevas contrataciones bajo este régimen, buscando eliminar la temporalidad sin causa.

A pesar de estos avances, las encuestas revelan que las reformas no han sido suficientes para garantizar plenamente los derechos laborales. Existe una brecha entre la normativa y su implementación efectiva, lo que indica que, aunque se han dado pasos importantes, aún queda mucho por hacer para asegurar una protección laboral adecuada para todos los trabajadores CAS. La evolución normativa ha sido significativa, pero los desafíos persisten, especialmente en términos de recursos para la fiscalización y la implementación práctica de las leyes.

Al respecto, Ku (2020) explica que las reformas laborales de los años 90 han llevado a un incremento en la contratación temporal y, consecuentemente, a una alta rotación laboral, salarios bajos y menor protección social. Ku concluye que se requieren reformas estructurales para mejorar la inspección del trabajo y promover la estabilidad laboral.

Bellani y Bosio (2019) aseguraron que la flexibilización del mercado laboral no solo precariza a los trabajadores temporales, sino que también deteriora las condiciones salariales de los permanentes, destacando la necesidad de políticas que equilibren la flexibilidad con la protección salarial y la estabilidad del empleo.

Además, Antić (2023) examina las restricciones en el empleo en el sector público en Serbia, señalando que la falta de autonomía de los empleadores públicos para establecer relaciones laborales crea un campo específico dentro del derecho laboral. Aunque estas restricciones han reducido los gastos presupuestarios en salarios y obligaciones financieras, han resultado en discriminación hacia los

empleados del sector público en comparación con el privado, violando el artículo 21 de la Constitución de Serbia. Además, la Ley sobre el sistema presupuestario, al imponer restricciones laborales, contradice el artículo 194 de la Constitución, creando desigualdades y obligando a los empleadores públicos a violar disposiciones legales para retener al personal necesario. Antić concluye que las normativas laborales deben reevaluarse para garantizar la equidad y la legalidad en el sector público.

Por tanto, la evolución de la normativa de los CAS en Perú ha mostrado un esfuerzo continuo por mejorar las condiciones laborales, a pesar de desafíos como la crisis sanitaria de 2020-2021. Aunque se han introducido leyes y disposiciones importantes, como el Decreto Legislativo 1057 y la Ley 31131, persiste una brecha entre la normativa y su implementación efectiva. Estudios como los de Ku (2020), Bellani y Bosio (2019), y Antić (2023) apuntan a la necesidad de equilibrar la flexibilidad laboral con la protección salarial y la estabilidad del empleo, sugiriendo que se requieren reformas estructurales y recursos adecuados para garantizar una protección adecuada y equitativa para todos los trabajadores.

### 3.2.3. Discusión específica 2: Determinación la afectación de régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en comparación con otros regímenes laborales

Conforme los resultados, la comparación del régimen CAS con otros regímenes laborales en la Corte Superior de Justicia de La Libertad

pone de manifiesto la mayor inseguridad laboral que enfrentan los trabajadores. Las encuestas indican que estos trabajadores suelen tener contratos de corta duración, lo que incrementa la incertidumbre sobre su continuidad laboral. Esta inestabilidad contrasta con los regímenes más estables, donde los empleados gozan de contratos permanentes y mayores garantías de continuidad en sus puestos.

Bajo el Decreto Legislativo 1057, los contratos CAS son de plazo determinado y renovables, con una duración máxima que coincide con el año fiscal respectivo. Esta limitación en la duración de los contratos CAS crea una dependencia de la necesidad de renovaciones anuales, lo que añade a la inseguridad laboral. En cambio, el régimen laboral del sector público regulado por el Decreto Legislativo Nº 276 otorga estabilidad laboral a los servidores públicos de carrera, que no pueden ser cesados sin causa justificada, proporcionando una seguridad y protección significativas.

Con la promulgación de la Ley 31131, los contratos CAS pasaron a ser de duración indefinida, eliminando la temporalidad sin causa y prohibiendo nuevas contrataciones bajo este régimen. Esto representa un avance importante hacia la estabilidad laboral, ya que proporciona a los trabajadores CAS una mayor seguridad en sus empleos. Sin embargo, los contratos CAS determinados por periodos excepcionales, como los previstos en el Decreto de Urgencia N.° 083-2021, siguen siendo limitados en su duración, concluyendo automáticamente al cumplirse el plazo establecido.

Desde la óptica de Menon (2019), la inseguridad laboral con contratos a corto plazo conllevó a una penalización salarial significativa

comparada con contratos a largo plazo. Esta penalización fue mayor para los trabajadores con altos salarios y más significativa entre aquellos con salarios medianos. El autor concluyó que la expansión del empleo informal dentro de los mercados laborales formales de India ha resultado en una distribución desigual del acceso a los beneficios del crecimiento económico, destacando los desafíos persistentes de seguridad laboral y equidad de oportunidades, especialmente para los trabajadores con ingresos más altos.

Por otro lado, Conde-Ruiz et al. (2023) analizaron el impacto de la reforma laboral de 2021 en España sobre la creación y destrucción de empleo y la duración del empleo, utilizando datos administrativos diarios y completos. Aunque la reforma logró reducir la tasa de empleo temporal nominal, no hubo una mejora significativa en la estabilidad del empleo en términos de duración. Esto indica que, aunque la cantidad de contratos temporales disminuyó, la duración de los empleos y las transiciones laborales a corto plazo no se vieron sustancialmente afectadas. La experiencia española demuestra que una reforma laboral puede ser efectiva en reducir la tasa de empleo temporal "contractual", pero con un impacto limitado en la estabilidad del empleo y las transiciones laborales, resaltando la necesidad de considerar tanto la cantidad de contratos temporales como la estabilidad y duración del empleo para mejorar verdaderamente la calidad del mercado laboral.

Por lo tanto, la comparación de los distintos regímenes laborales reveló que, aunque se han hecho esfuerzos significativos para mejorar la estabilidad y las condiciones laborales de los trabajadores

CAS, persisten desafíos importantes. La inseguridad laboral, la falta de acceso a beneficios sociales y la alta rotación laboral continúan siendo problemas críticos que requieren atención continua y políticas laborales más efectivas para asegurar una protección equitativa y adecuada para todos los trabajadores del sector público.

### 3.2.4. Discusión específica 3: Identificación de los criterios jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en el año 2024

La identificación de los criterios jurisprudenciales que protegen los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en el año 2024 muestra una tendencia clara hacia la protección de dichos derechos, aunque con limitaciones significativas. Los casos revisados evidencian que, aunque el Tribunal Constitucional (TC) ha fallado en varias ocasiones a favor de los trabajadores, reconociendo la inconstitucionalidad de ciertas disposiciones del régimen CAS, la implementación práctica de estos fallos aún enfrenta numerosos desafíos.

En el expediente 00002-2021-PI/TC, el TC declaró parcialmente inconstitucional la Ley 31131, específicamente en sus artículos 1, 2, 3, 5 y disposiciones complementarias finales, que preveían la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728. Este fallo reafirma la postura establecida en la sentencia 11-2020-PI/TC, donde se había declarado inconstitucional la Ley 31039, que trataba sobre ascensos automáticos y otros aspectos del personal de salud. El TC argumentó

que la Ley 31131 violaba varios artículos de la Constitución, como la prohibición de los congresistas de crear o aumentar gastos públicos (artículo 79), el principio de equilibrio presupuestal (artículo 78) y la competencia del Poder Ejecutivo para administrar la hacienda pública (artículo 118, inciso 17).

Entonces, el TC considera que estas disposiciones perpetúan una gestión desorganizada y sin planificación adecuada de recursos humanos en el Estado, y carecen del respaldo del Poder Ejecutivo, que es el encargado de diseñar y dirigir la política laboral pública. Además, se compromete la meritocracia, reconocida por el TC como un principio fundamental para el acceso a la función pública, ya que permitiría la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 276 o 728 con estándares inferiores a los normalmente exigidos para el empleo en el sector público.

Al respecto, Straehle (2019) destaca que la obtención de derechos no siempre garantiza una integración completa y efectiva, ya que persisten problemas de estigmatización social y exclusión. Esto se alinea con el hallazgo de que, aunque el TC ha fallado a favor de los trabajadores CAS, la implementación de estos fallos aún enfrenta obstáculos significativos, lo que resulta en una protección incompleta.

Por su parte, Céspedes (2019) identifica un alto nivel de vulneración de los derechos laborales bajo el régimen CAS, destacando problemas de inestabilidad laboral, falta de reconocimiento y beneficios sociales insuficientes. Esto coincide con la evaluación del TC sobre la falta de respaldo del Poder Ejecutivo y la importancia de alinear las políticas

laborales con los principios constitucionales para asegurar una protección efectiva y justa de los derechos laborales.

En conclusión, aunque la jurisprudencia del TC ha mostrado una tendencia hacia la protección de los derechos laborales de los trabajadores CAS, la implementación práctica de estos fallos enfrenta obstáculos significativos. Se debe continuar trabajando en la planificación adecuada de los recursos humanos y en la alineación de las políticas laborales con los principios constitucionales para asegurar una protección efectiva y justa de los derechos laborales en el régimen CAS.

# CAPÍTULO 4

## CONCLUSIONES

PRIMERA. - En concordancia con el objetivo general, se concluye que el Cas vulnera los derechos laborales en las dimensiones de Acceso a la justicia laboral ($\beta = -0.468$; Sig. 0.000) e Igualdad Laboral ($\beta = -0.82$;Sig. 0.00) y estos generan problemas constitucionales. El efecto estimado es negativo es significativo con un valor T estimado es de 3.769 a un nivel de significancia de 0.000. Esto exhibe que el sistema CAS, en su condición de contrato privado de la Administración Pública, conecta a una entidad estatal con un individuo que ofrece servicios de forma subordinada, pero bajo condiciones de trabajo que no aseguran el ejercicio completo de derechos esenciales como el acceso a la justicia y la equidad en el entorno laboral.

SEGUNDA. – La normativa que rige los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) ha evolucionado con el tiempo, pero las reformas no han sido suficientes para garantizar la protección completa de los derechos laborales. A pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, los trabajadores bajo el régimen CAS siguen enfrentando desafíos significativos en términos de seguridad laboral y acceso a beneficios, lo que indica la necesidad de revisiones y ajustes continuos a la normativa.

TERCERA. – El régimen CAS afecta negativamente la estabilidad laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en comparación con otros regímenes laborales. Los

trabajadores bajo el CAS experimentan una mayor inseguridad laboral, con contratos de corta duración y menos beneficios sociales. Esta inestabilidad contribuye a una mayor vulnerabilidad y menor calidad de vida para estos trabajadores, resaltando la necesidad de políticas más robustas que aseguren una estabilidad laboral comparable a la de otros regímenes.

CUARTA. – Los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional muestran ser favorable para la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, sin embargo, la aplicación fue postergada, y coexisten dos modalidades de este tipo de contratación.

QUINTA. – Los resultados descriptivos evidencian que el régimen CAS es percibido mayormente como no óptimo en términos de su naturaleza, y uso. Además, este régimen no cumple con brindar estabilidad y condiciones laborales decentes, dado que es empleado para funciones que exceden su propósito original. En cuanto a los derechos laborales, las percepciones negativas predominan en dimensiones la igualdad laboral evidenciando desigualdades en oportunidades y trato. De manera similar, el Acceso a la Justicia Laboral y la Libertad Sindical presentan deficiencias, reflejando barreras en la defensa de derechos y la participación en negociaciones colectivas. Finalmente, el Cumplimiento de Normas Internacionales por parte del régimen CAS aún presenta brechas respecto a los estándares de la OIT.

# EPÍLOGO

## POR LOS QUE AÚN NO TIENEN VOZ

Este libro no busca ser solo una crítica jurídica, ni una denuncia aislada. Es un testimonio. Un intento por darle voz a quienes, durante años, han sostenido el funcionamiento del Estado sin reconocimiento, sin estabilidad y sin justicia. Son miles de trabajadores que, aún hoy, viven bajo la sombra del régimen CAS, con la incertidumbre como única constante.

Muchos han alzado su voz. Han recurrido a los tribunales, han organizado plantones, han redactado cartas abiertas. Pero aún queda una mayoría silenciosa que teme perder lo poco que tiene si se atreve a reclamar. A ellos también va dirigido este esfuerzo. Porque visibilizar su realidad es un acto de dignidad colectiva.

Creo firmemente que la función pública debe construirse sobre pilares de justicia, equidad y respeto. No se puede edificar un Estado fuerte sobre trabajadores debilitados. No se puede hablar de institucionalidad cuando las condiciones de trabajo niegan los valores más elementales de una sociedad democrática.

Este libro es, también, una invitación. A repensar nuestras leyes, a cuestionar nuestras prácticas, a imaginar un modelo laboral más humano. A creer que el cambio es posible si lo empujamos desde el derecho, desde la política pública, y desde la ciudadanía.

Porque los derechos no se negocian. Se reconocen, se garantizan y se protegen. Esa debe ser la promesa —y el compromiso— del Estado con quienes trabajan para él. Por los que aún no tienen voz. Por los que vendrán.

# GLOSARIO

## CAS (Contratación Administrativa de Servicios)

Régimen especial de contratación en el sector público peruano, creado en 2008, que permite la vinculación laboral sin los mismos derechos de estabilidad y beneficios que un trabajador nombrado.

## Estabilidad laboral

Derecho del trabajador a conservar su empleo salvo que exista una causa justa de despido establecida por ley.

## Negociación colectiva

Proceso mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, negocian con el empleador condiciones laborales como sueldos, horarios y beneficios.

## Derecho al trabajo

Derecho fundamental reconocido por la Constitución que garantiza a toda persona la posibilidad de acceder a un empleo digno y equitativo.

## Desigualdad estructural

Condición de desequilibrio sistémico en el acceso a derechos y recursos, muchas veces sostenida por políticas públicas o prácticas institucionales.

## Precariedad laboral

Condición de empleo caracterizada por inestabilidad, bajos salarios, falta de beneficios y limitada protección legal.

## Tribunal Constitucional (TC)

Órgano autónomo del Estado peruano encargado de velar por la primacía de la Constitución y resolver conflictos de inconstitucionalidad.

### Derechos fundamentales

Conjunto de derechos inherentes a toda persona humana, reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales, como la igualdad, libertad y dignidad.

### Régimen laboral público

Conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos.

### Jurisprudencia

Conjunto de sentencias y decisiones emitidas por los tribunales que interpretan la ley y sientan precedentes jurídicos.

### Acceso a la justicia

Facultad de todas las personas de recurrir a un tribunal para defender sus derechos de manera efectiva e imparcial.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Aguinaga, J. S. (2024). La contratación administrativa de servicios en el sector público - aparente disputa normativa. LPDerecho. https://content.lpderecho.pe/wpcontent/uploads/2021/07/La-contrataci%C3%B3n-administrativa-de-serviciosaparente-disputa-normativa-Ley-31131-Jes%C3%BAs-Aguinaga-Saavedra.pdf

Antić, A. (2023). The constitutionality of restrictions on employment in the public sector. Collection Papers Fac. L. Nis, 99, 223. https://doi.org/10.5937/zrpfn0-45620

Apablaza, M., Villatoro, P., González, P., Sehnbruch, K., y Mancero, X. (2024). Índice de mala calidad del empleo: una exploración de la última década en América Latina. Serie Estudios Estadísticos, N°107, LC/TS.2023/199. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d0eb50aa-fc6d-47c3-a016-cd7d10d8304e/content

Arestis, P., Ferreiro, J., y Gomez, C. (2020). Quality of employment and employment protection. Effects of employment protection on temporary and permanent employment. Structural Change and Economic Dynamics, 53, 180-188. https://ideas.repec.org/a/eee/streco/v53y2020icp180-188.html

Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Editorial Episteme.

https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/Elproyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Bachof, O. (2010). ¿Normas constitucionales inconstitucionales?. Palestra Editores

Banco Mundial. (2024). Tendencias recientes de pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe. Práctica Global de Pobreza y Equidad Equipo para el Desarrollo Estadístico de América Latina y el Caribe https://documents1.worldbank.org/curated/en/099101724185031291/pdf/P5060951 4d5e250b9198071092890 07e31d.pdf

Bellani, D., y Bosio, G. (2021). Knockin'on heaven's door? Reframing the debate on temporary employment and wages: evidence from Europe. Socio-Economic Review, 19(3), 869-907. https://doi.org/10.1093/ser/mwz042

Caballero, A. R. (2016). El fraude de ley en la contratación laboral de carácter temporal [Tesis de licenciatura, Universidad de Zaragoza]. https://core.ac.uk/download/pdf/289984596.pdf

Céspedes, M. M. (2019). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte - 2017 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal]. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1

Céspedes, M. M. (2023). La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 4025-4044. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629

Código Civil (1984). Decreto Legislativo 295. https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruanorealmente-actualizado/

Colmenares, A. M. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. Revista latinoamericana de derecho social, (13), 57-86. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702011000200057&script=sci_arttext

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Derechos Laborales y Sindicales Estándares Interamericanos. Relatoría especial sobre los derechos. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralessindicales-es.pdf

Conde-Ruiz, J. I., García, M., Puch, L. A., y Ruiz, J. (2023). Reforming Dual Labor Markets:Empirical or Contractual Temporary Rates?. Estudios sobre la Economía Española, 36. https://www.hispanidad.com/uploads/s1/99/66/63/eee2023-36.pdf

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. Sage publications.

Decreto de Urgencia N.º 034-2021. (2021). Única disposición complementaria final, que autoriza a las entidades de manera excepcional, para la contratación de personal bajo el régimen administrativo de servicios – CAS.

Decreto de Urgencia N.º 083-2021. (2021). Única disposición complementaria final, que autoriza a las entidades de manera excepcional, para la contratación de personal bajo el régimen administrativo de servicios – CAS.

Decreto Legislativo 1057. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Decreto Legislativo Nº 728 (2020). Ley de productividad y competitividad laboral. Congreso delaRepublica

Decreto Supremo 075-2008-PCM. (2008). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Eurofound. (2018). ¿El tipo de empleo determina la calidad del trabajo? https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-02/ef18021es.pdf

Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., Jansen, M., y Troncoso-Ponce, D. (2018). The surge in short-duration contracts in Spain. De Economist, 166, 503-534. 10.1007/s10645-018-9319-x

Ferreiro, J., & Gómez, C. (2023). Undesired consequences of labour market reforms: From temporary to precarious jobs-the case of

Spain. Panoeconomicus, 70(4), 523-549. https://doi.org/10.2298/pan2304523f

Fiaschi, D., y Tealdi, C. (2024). Let's roll back! The challenging task of regulating temporary contracts. https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.17971

Gestión. (2018). Estado no tiene la cifra exacta de los trabajadores CAS en su planilla. https://gestion.pe/economia/management-empleo/cifra-exacta-trabajadores-casplanilla-235737-noticia/?ref=gesr

Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Kalleberg, A. L. (2018). Job insecurity and well-being in rich democracies. The Economic and social review, 49(3), 241-258. https://www.esr.ie/article/view/977

Ku, Y. (2020). Debilidades institucionales para la protección del empleo en el Perú: contratación temporal e inspección del trabajo. Revista LABOREM, 023. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-7.pdf

Ley 29849. (2012). Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

Luján, A. J. (1994). La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=90272

Marcenaro, R. F. (2014) Los derechos laborales en la constitución de 1993 y la importante contribución y defensa de Mario Pasco cosmópolis. El comercio. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenajefull-453-471.pdf

Menon, R. (2019). Short-term contracts and their effect on wages in Indian regular wage employment. The Economic and Labour Relations Review, 30(1), 142-164. https://doi.org/10.1177/1035304619831601

Mercado, J. L. A., y Pérez, A. O. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. Ius et veritas, (41), 220-233. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12121/12686 Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, J. J. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. Edición de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/AnexosMetodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión - 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40e

d_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Osterling, F. y Castillo, F. M. (2008). Compendio de Derecho de las Obligaciones. Palestra Editores. https://castillofreyre.com/libros/compendio-de-derecho-de-lasobligaciones/

Quiroz, C. D. (2021). Análisis sobre la problemática que encierra la Ley N° 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público: ¿Es este el camino correcto? Revista Análisis Laboral, 523, 8–13. https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/An%C3%A1lisis-sobrela-problem%C3%A1tica-que-encierra-la-Ley-N%C2%B0-31131-C%C3%A9sarOjeda.pdf

Resolución de Consejo Universitario N° 361- 2018 UNT (2018). Reglamento de la dirección de ética en Investigación de la Universidad Nacional de Trujillo, adecuado al Estatuto reformado y a la Ley Universitaria N° 30220, el cual consta de 10 Capitulos. https://www.untrm.edu.pe/resoluciones/2018/Consejo/RCU-361-2018.pdf

Rodríguez, P. M. (2017). La contratación temporal en el sector público. Documento Laboral, 2 (110), 27-55. https://hdl.handle.net/11441/92163

Ruiz, J. (2012). Metodología de la Investigación Cualitativa (5ta. Ed.). Universidad de Deusto Bilbao.

Sánchez, C. R. (2021). El contrato administrativo de servicios y el principio–derecho a la igualdad. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-CongresoNacional-Cusco-2010-817-833.pdf

Standing, G. (2011). The precariat: The new dangerous class. Bloomsbury academic. https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/58691

Straehle, C. (2019). Vulnerability, Rights, and Social Deprivation in Temporary Labour Migration. Ethical Theory and Moral Practice, 1-16. https://doi.org/10.1007/s10677- 019-10010-0 Tribunal Constitucional (2003). Sentencia N° 1874-2002-AA/TC. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01874-2002-AA.html

Tribunal Constitucional (2010). Exp. 03955-2008-PA/TC. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03955-2008-AA.pdf

Tribunal Constitucional (2011). Exp. 00124-2010-PA/TC. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00124-2010-AA.html

Tribunal Constitucional (2011). Exp. 01579-2011-PA/TC. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01579-2011-AA.html

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Expediente N.° 00002-2021-PI/TC. https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/00002-2021-ai-201-2022

Tribunal Constitucional. (2021). Pleno Sentencia N.º 979/2021. Expediente TC 00013-2021- PI/TC. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Expediente-00013-2021-AI-LPDerecho.pdf

Valverde, A. M., Gutiérrez, R. F., y Murcia, G. J. (2015). Derecho del Trabajo (24ª ed.). Madrid: Tecnos.

Vega, E. (2021). ¿Qué es el régimen laboral CAS? Bajo esta modalidad de contratación se encuentra un grupo de servidores públicos, pero la Ley N° 29849 ya establece su eliminación progresiva. LPDerecho. https://content.lpderecho.pe/wpcontent/uploads/2022/06/que-es-el-cas-dec.-leg.-1057.pdf

Vega, N. A. (2024). El régimen de contratación administrativa de servicio y su influencia vulneradora de derechos constitucionales en la Región Lima Provincia, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10197/TESIS.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Vidal M. S. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. Pontificia universidad católica del Perú. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18528/18768/

Vosko, L. (2020). Temporary labour migration by any other name: Differential inclusion under Canada's 'new'international mobility regime. Journal of Ethnic and Migration Studies, 48(1), 129-152. https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1834839